



**T.C.
ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİKTE YÖNETİM ANABİLİM DALI**

**BİR ÜNİVERSİTE HASTANESİNDE ÇALIŞAN
HEMŞİRELERDE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN İŞ
STRESİNE ETKİSİNDE KİŞİ ÖRGÜT UYUMUNUN ARACILIK
ROLÜ**

Merve ÖZLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Aysun TÜRE**

**Eskişehir
2021**



**T.C.
ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİKTE YÖNETİM ANABİLİM DALI**

**BİR ÜNİVERSİTE HASTANESİNDE ÇALIŞAN
HEMŞİRELERDE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN İŞ
STRESİNE ETKİSİNDE KİŞİ ÖRGÜT UYUMUNUN ARACILIK
ROLÜ**

Merve ÖZLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Aysun TÜRE**

**Eskişehir
2021**

TEŞEKKÜR

Tez çalışmam sırasında öğrencisi olmaktan onur duyduğum, bilgi, birikim ve tecrübeleri ile bana yol gösteren ve destek olan kıymetli danışman hocam sayın Dr. Öğr. Üyesi Aysun TÜRE' ye,

Veri toplama sürecinde benimle işbirliği yaparak desteklerini esirgemeyen Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Uygulama ve Araştırma Hastanesinde görev yapan hemşire meslektaşlarıma,

Hayatım boyunca beni her zaman destekleyen, her zaman yanımda olan, hiçbir fedakârlıktan kaçınmayan, ilgi ve sevgilerini esirgemeyen annem Ayten ÖZLÜ'ye, babam Yakup ÖZLÜ'ye, ablam Nurdan ÖZLÜ'ye ve kardeşim Safa ÖZLÜ'ye

Teşekkürü borç bilirim.

Merve ÖZLÜ
HAZİRAN 2021

ÖZET

BİR ÜNİVERSİTE HASTANESİNDE ÇALIŞAN HEMŞİRELERDE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN İŞ STRESİNE ETKİSİNDE KİŞİ ÖRGÜT UYUMUNUN ARACILIK ROLÜ

Amaç: Bu araştırma bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde algılanan örgütsel desteğin iş stresine etkisinde kişi-örgüt uyumunun aracılık rolünü belirlemek amacı ile gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Araştırmanın örneklemini Eskişehir ilinde bulunan bir üniversite hastanesinde (N=923) çalışan 500 hemşire oluşturmuştur. Veriler “Kişisel Bilgi Formu”, “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği”, “Algılanan İş Stresi Ölçeği”, “Kişi-Örgüt Uyum Ölçeği” ile toplanmış ve SPSS for Windows 25.0 ve AMOS 23.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Bulgular: Araştırmamızda hemşirelerde “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” genel puan ortalamasının ($22,70 \pm 6,43$) ortalama değerinin altında, “Algılanan İş Stresi Ölçeği” genel puan ortalamasının ($39,45 \pm 8,33$) ve “Kişi-Örgüt Uyum Ölçeği” genel puan ortalamasının ($12,35 \pm 4,12$) ortalama değer civarında olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç: Yapılan analizler sonucunda, hemşirelerde algılanan örgütsel desteğin iş stresini ($\beta = -0.306$, $p < 0.05$) ve kişi-örgüt uyumunu ($\beta = 0.808$, $p < 0.05$) anlamlı derecede etkilediği ancak; kişi-örgüt uyumunun iş stresini anlamlı derecede etkilemediği ($\beta = 0.119$, $p > 0.05$) ve algılanan örgütsel desteğin iş stresine etkisinde kişi-örgüt uyumunun aracılık rolü üstlenmediği tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Algılanan Örgütsel Destek, İş Stresi, Kişi-Örgüt Uyum, Hemşirelik

SUMMARY

THE MEDIATING ROLE OF THE PERSON-ORGANIZATION FIT ON THE EFFECT OF JOP STRESS IN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT IN NURSES WORKING IN A UNIVERSITY HOSPITAL

Aim: This research was carried out to determine the mediating role of person-organization fit in the effect of perceived organizational support on job stress in nurses working in a university hospital.

Method: The sample of the study consisted of 500 nurses working in a university hospital (N=923) in Eskişehir. The data were collected with “Personal Information Form”, “Perceived Organizational Support Scale”, “Perceived Job Stress Scale”, “Person-Organization Fit Scale” and analyzed using SPSS for Windows 25.0 and AMOS 23.0 program.

Results: In our study, the mean value of the "Perceived Organizational Support Scale" general point average (22.70 ± 6.43), the general score average of the "Perceived Work Stress Scale" (39.45 ± 8.33) and the "Person-Organization Fit" in nurses. It was determined that the mean score of the “Scale” (12.35 ± 4.12) was around the mean.

Conclusion: As a result of the analyzes made, the perceived organizational support of nurses significantly affected work stress ($\beta = -0.306$, $p < 0.05$) and person-organization fit ($\beta = 0.808$, $p < 0.05$); It was determined that person-organization fit did not affect job stress significantly ($\beta = 0.119$, $p > 0.05$) and person-organization fit did not play a mediating role in the effect of perceived organizational support on job stress.

Key Words: Perceived Organizational Support, Work Stress, Person-Organization Fit, Nursing

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

TEŞEKKÜR	iii
ÖZET.....	iv
SUMMARY.....	vi
İÇİNDEKİLER	vi
TABLO DİZİNİ.....	x
ŞEKİL DİZİNİ	xi
SİMGELER VE KISALTMALAR	xii
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER.....	6
2.1. Algılanan Örgütsel Destek.....	7
2.1.1. Algılanan örgütsel destek kavramı.....	7
2.1.2. Algılanan örgütsel desteği açıklayan teoriler.....	10
2.1.2.1. Sosyal değişim kuramı.....	10
2.1.2.2. Karşılıklılık normu kuramı.....	11
2.1.2.3. Örgütsel destek kuramı.....	12
2.1.2.4. Lider-üye etkileşimi kuramı.....	13
2.1.3. Algılanan örgütsel desteği etkileyen faktörler.....	13
2.1.3.1. Örgütsel adalet.....	13
2.1.3.2. Yönetici desteği.....	14
2.1.3.3. Örgütsel ödüller ve çalışma koşulları.....	15
2.1.3.4. Bireysel faktörler.....	15
2.1.4. Algılanan örgütsel desteğin sonuçları.....	16
2.1.5. Hemşirelerde algılanan örgütsel destek.....	19
2.2. İş Stresi.....	22
2.2.1. İş stresi kavramı.....	22
2.2.2. İş stresinin kaynakları.....	25
2.2.2.1. Bireysel stres kaynakları.....	25
2.2.2.2. Örgütsel stres kaynakları.....	27
2.2.3. İş stresinin sonuçları.....	28
2.2.3.1. Stresin bireysel sonuçları.....	29
2.2.3.2. Stresin örgütsel sonuçları.....	30

2.2.4.Hemşirelerde iş stresi.....	32
2.3.Kişİ-Örgüt Uyumu.....	35
2.3.1. Kişİ-örgüt uyumu kavramı.....	35
2.3.2. Kişİ-örgüt uyumunu açıklayan teoriler.....	38
2.3.2.1.Kristof'un kişİ-örgüt uyumu yaklaşımı.....	38
2.3.2.2. Schneider'in kişİ-örgüt uyumu yaklaşımı.....	39
2.3.2.3. Chatman'ın kişİ-örgüt uyumu yaklaşımı.....	39
2.3.2.4. Cable ve Judge'in kişİ-örgüt uyumu yaklaşımı.....	40
2.3.3.Kişİ-örgüt uyumunun sonuçları.....	40
2.3.4.Hemşirelerde kişİ-örgüt uyumu.....	43
2.4.Algılanan Örgütsel Destek, İş Stresi ve Kişİ-Örgüt Uyumu Değişkenleri Arasındaki İlişkiler.....	45
2.4.1.Algılanan örgütsel destek iş stresi ilişkisi.....	45
2.4.2.Algılanan örgütsel destek kişİ-örgüt uyumu ilişkisi.....	48
2.4.3. Kişİ-örgüt uyumu iş stresi ilişkisi.....	50
2.4.4.Algılanan örgütsel desteğin iş stresine etkisinde kişİ-örgüt uyumunun aracılık rolü.....	52
3. GEREÇ VE YÖNTEMLER	54
3.1. Araştırmanın Amacı, Tipi ve Önemi	54
3.2.Araştırma Modeli ve Hipotezler.....	54
3.3.Araştırmanın Yöntemi.....	55
3.3.1 Evren ve örneklem.....	55
3.3.2.Verİ toplama araçları.....	55
3.3.3 Verİ toplama ve değerlendirme tekniğı.....	57
3.4. Araştırmanın Etik Yönü.....	57
3.5.Araştırmanın Sınırlılıkları.....	57
4. BULGULAR.....	58
4.1.Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Sosyo-Demografik Değişkenler Açısından Dağılımı.....	58
4.2.Araştırma Ölçeklerinin Faktör ve Güvenilirlik Analizine İlişkin Sonuçları.....	59
4.3.Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistik Değerlerine İlişkin Sonuçlar.....	65
4.4.Arıcılık Rolüne İlişkin Sonuçlar.....	66
5. TARTIŞMA	69
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	77
KAYNAKLAR	79

TABLO DİZİNİ

Sayfa No

Tablo 4.1. Araştırmaya katılan hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımı.....	58
Tablo 4.2. Kişİ örgüt uyumu ölçeğİnin birinci düzey tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizine ilişkin model sonuçları.....	60
Tablo 4.3. Kişİ örgüt uyumu ölçeğİnin birinci düzey tek faktörlü faktör analizine ilişkin modelin uyum iyiliğİ sonuçları.....	60
Tablo 4.4. Kişİ örgüt uyumu ölçeğİnin güvenirlik analizi sonuçları.....	61
Tablo 4.5. Algılanan örgütsel destek ölçeğİnin birinci düzey tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizine ilişkin model sonuçları.....	62
Tablo 4.6. Algılanan örgütsel destek ölçeğİnin birinci düzey tek faktörlü faktör analizine ilişkin modelin uyum iyiliğİ sonuçları.....	62
Tablo 4.7. Algılanan örgütsel destek ölçeğİnin güvenirlik analizi sonuçları	63
Tablo 4.8. Algılanan iş stresi ölçeğİnin birinci düzey tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizine ilişkin model sonuçları.....	64
Tablo 4.9. Algılanan iş stresi ölçeğİnin birinci düzey tek faktörlü faktör analizine ilişkin modelin uyum iyiliğİ sonuçları.....	64
Tablo 4.10. Algılanan iş stresi ölçeğİnin güvenirlik analiz sonuçları.....	65
Tablo 4.11. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistik Değİrleri.....	65
Tablo 4.12. Algılanan örgütsel desteğİn algılanan iş stresi üzerindeki etkisinde kişİ örgüt uyumunun aracılık rolüne ilişkin sonuçlar.....	67

ŞEKİL DİZİNİ

Sayfa No

Şekil 3.1. Araştırma modeli.....	54
Şekil 4.1. Kişi örgüt uyumu ölçeğinin birinci düzey tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizine ilişkin model.....	59
Şekil 4.2. Algılanan örgütsel destek ölçeğinin birinci düzey tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizine ilişkin model.....	61
Şekil 4.3. Algılanan iş stresi ölçeğinin birinci düzey tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizine ilişkin model.....	63
Şekil 4.4. Algılanan örgütsel desteğin algılanan iş stresi üzerindeki etkisinde kişi örgüt uyumunun aracılık rolü.....	66

SİMGELER VE KISALTMALAR

Kısaltmalar

AHP	: Analitik Hiyerarşi Prosesi
ASA	: Attraction-Selection-Attrition Modeli
AVE	: Ortalama Açıklanan Varyans
CR	: Bileşik Güvenilirlik
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
ÖDT	: Örgütsel Destek Teorisi

1.GİRİŞ

Günümüz organizasyonlarında, performans, verimlilik ve maximum çıktının önemi giderek artmaktadır. Örgütsel bağlamda, önemli aktörler olarak görülen çalışanların, memnuniyetinin organizasyonel başarı, iş kalitesi, büyüme ve verimliliği arttırdığı bilinmektedir (Thevanes & Saranraj, 2018). Makine uzantısı insan anlayışının aksine neoklasik yönetim anlayışı, insanı ve insan ilişkilerini ön planda tutmuştur. Özellikle Elton Mayo (1924-1932) tarafından yürütülen Hawthorne araştırmaları, insan ilişkilerinin önemini ortaya koymuştur. Grup arkadaşlığı, karşılıklı sevgi bağlarının güçlü olması, çalışanların önemsenmesi ve yöneticilerin davranışlarındaki olumlu değişimlerin, çalışanlar üzerinde olumlu etki oluşturduğu, örgütte verim artışını sağladığı bilinmektedir. Bu nedenle Hawthorne araştırmaları *Örgütsel Davranış Bilimi*' nin ortaya çıkmasında önemli bir yere sahiptir (Başaran, 2004; Balcı, 2010). Çalışanların örgüte karşı oluşturdukları olumlu tutum ve düşünceler, onların performansını da olumlu yönde etkilemektedir. Bu nedenle çalışanların performanslarını etkileyen örgütsel faktörlere yönelik araştırmalar, kurumlar için giderek önemli bir konu haline gelmektedir. Organizasyonlarda yaşanan bu hızlı gelişmeler örgütsel davranışın önemini arttırmaktadır (Eren, 2017).

Çalışanların örgütlerinden talep ettiği en önemli haklardan biri olarak görülen örgütsel destek, örgütün çalışana verdiği destek, bağlılık ve ilgiye, çalışanlar tarafından duyulan inaç olarak tanımlanmaktadır (Eisenberger, 2002). Diğer bir tanımla, çalışanların huzur ve mutluluklarının arttırılması, beklentilerinin ön planda tutulması ve bu yönde bazı düzenlemeler yapılması, örgütsel destek kavramını açıklamaktadır (Özakar, 2019). Literatürde örgütsel desteğin, algılanan örgütsel destek veya örgütsel destek algısı olarak yer aldığı bilinmektedir. Örgütsel destek, algı ile ilgilidir ve çalışanın çevresini, kişileri, olayları yorumlama ve anlama süreci olarak tanımlanmaktadır. Algılanan örgütsel destek kavramı çalışanların, çalıştıkları kurumun kendilerine değer verdiğine, önemseddiğine ve kendi iyiliklerinin örgüt tarafından dikkate alındığına dair inançlarını ifade etmektedir (Eisenberger, 2002).

Algılanan örgütsel desteğin, örgüt içinde birçok davranış ve sonucunu etkilediği, bunun yanısıra çalışanlarına destek sağlayan örgütlerin sağlıklı olabileceği bilinmektedir. Destek gördüğünü düşünen çalışanlar, kendini iyi hissetmekte ve bulunduğu iş yerinde kalmayı tercih etmektedirler. Bunun yanısıra destek gördüğünü algılayan çalışanların örgütsel bağlılığı, performansı ve iş tatmini artmakta, oldukça yüksek psikolojik iyi oluş hissetmektedirler (Bağdoğan, 2018). Algılanan örgütsel desteğin, stres-gerilim ilişkisinde tampon rolü gördüğü, iş stresini negatif yönde etkilediği; kişi-örgüt uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkilediği bilinmektedir (Ng & Sarris, 2009; Liu, 2009; Yılmaz, 2016; Zheng & Wu, 2018).

İnsanlar üzerinde fizyolojik ve psikolojik etkileri bulunan, modern yaşam koşullarının hastalığı olarak bilinen stres, yaşamın her anında ve alanında insanları etkilediği gibi, çalışanları da etkilemektedir. Genel bir tanımla stres; fiziksel, ruhsal, davranışsal sonuçları olan, çalışanın ortaya çıkardığı işin kalitesini ve verimlilik düzeyini etkileyen yaşam gerçeği olarak tanımlanmaktadır (Ersarı & Naktiyok, 2012). Bir gerilim hali olarak da bilinen stres, kişinin kendi kontrolü dışında, kaldırılabileceğinden daha fazla, karşılaşmak durumunda kaldığı ve başa çıkması gereken ilişkiler bütünüdür (Soysal, 2009). İş stresi; iş ortamından kaynaklanan, örgüt içinde işle ilgili olarak ortaya çıkan gerilim ve endişe hali olarak tanımlanmaktadır. Çalışanların, günün önemli bir bölümünü iş yerinde geçirdiği, buna bağlı olarak stresi yaratan unsurların hayatımızdan çıkarılamayacağı, bu sebeple strese hakim olmanın ve onu yönetebilmenin önemli olduğu düşünülmektedir. Kişinin yaptığı işle ilgili olarak karar verme süreçlerine katılamaması, iş üzerindeki yetkilerinin sınırlı olması ve iş yerinde becerilerini aşan isteklerle karşılaşması gibi faktörlerin, iş yerinde stres yaşama sebeplerinden bazıları olduğu bilinmektedir (Demirel & Akça, 2008). İş ortamında oluşan dikkat eksikliği sonucu ortaya çıkan iş kazaları, işte yaşanan huzursuzluğa bağlı olarak yapılan devamsızlık, işten ayrılma niyeti/davranışı, işe yabancılaşma, performans düşüklüğü, örgütsel bağlılığın ve iş tatmininin azalması, tükenmişliğe eğilim gibi olumsuz iş çıktılarına sebep olduğu bilinen iş stresi, organizasyonlar için oldukça önemlidir (Sabuncuoğlu & Tüz, 2013; Altan, 2018).

Organizasyonları başarıya taşıyacak en önemli unsurun, çalışanlar olduğu bilinmektedir. Organizasyonlar için iyi yetişmiş insan kaynağını bulmak ve örgüte

ekebilmek, her geçen gün daha da güçleşmektedir. İşe alınan bireylerin örgüt değerleri ile uyum sağlaması ve yöneticisi ile iyi etkileşim kurması, bireyin örgütteki geleceğini etkilemektedir (Arbak & Yeşilada, 2003). Chatman (1989)'ın tanımına göre kişi-örgüt uyumu, örgüt ile kişinin kültürel özellikleri, değerleri ve kişilik özellikleri arasındaki uyum olarak ifade edilmektedir. Kristoff (1996)'un tanımında ise daha geniş ele alınarak, kişi ve örgütün değer yargıları, öznitelikleri, amaçları, çalışanın karakteristik özellikleri arasındaki benzeşim olarak tanımlanmaktadır. Örgüt ve kişi arasında olan bu etkileşimde birey örgütün, örgüt de bireyin ihtiyaç ve beklentilerini karşılayabilir, benzer özellikleri paylaşabilirse, kişi-örgüt arasında uyum sağlanabileceği düşünülmektedir (Sezgin, 2006). Bireyin potansiyel yeti ve becerilerini ortaya koyabilmesi, atanacağı pozisyona gösterdiği uyumla ilişkili olmaktadır. Olası bir kişi-örgüt uyumsuzluğu halinde, örgüt içi çatışmalar ve çalışanda örgüte karşı tutum değişikliği oluşacak, kurumdaki ayrılmaya kadar uzayabilecek olumsuz sonuçlar görülecektir (Gr, 2014). Bunun yanı sıra örgütsel davranışa temellendirilmiş kişi-örgüt uyumunun; örgütsel bağlılığı yüksek, nitelikli, verimli bir iş gücünün oluşmasında ve bunun sürdürülmesinde önemli bir role sahip olduğu bilinmektedir (Cable & Parsons, 2001). Organizasyonları ile uyum içerisinde olan çalışanlarda, verimlilik, etkinlik, etkililik ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının artacağı düşünülmektedir.

Kişi-iş ve kişi-örgüt uyumsuzluğunun iş stresi sebeplerinden biri olduğu düşünülmektedir (şensoy, 2019). Ayrıca kişi-örgüt uyumunun iş tatmini, iş performansını ve örgütsel bağlılığı arttırdığı; rol belirsizliği, işten ayrılma niyeti, örgüt çalışanları arasındaki çatışmaları ve iş stresinin olumsuz etkenlerini azalttığı bilinmektedir (Kristof, 1996; Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson, 2005; Westerman & Vanka, 2005; Aumann, 2007; Kim, 2012; Cho, Park & Ordenez, 2013; Teo, Pick, Xerri & Newton, 2014; Schmidt, Chapman & Jones, 2015).

Rekabet şartlarının ağırlaşması, eğitim seviyesinin yükselmesi, kıyaslama ortamının artmasıyla, çalışanların rgttan beklentileri giderek artmaktadır. Kurumların maksimum çıktı amaçlarında, çalışanların performansları son derece büyük bir öneme sahiptir. Çalışanların algıladıkları örgütsel destek, yaşadıkları stres ve kişi- örgüt uyumunun, çalışanların işe ve örgüte bakış açılarını, dolayısıyla da performanslarını etkilediği düşünülmektedir.

Organizasyonlarından destek algılayan çalışanların, çalışma ortamlarına ve örgütlerine ilişkin daha olumlu bir duygusal ve bilişsel değerlendirme, bunu sürdürme eğiliminde oldukları bilinmektedir. İşe katılımda pozitif etkili olan algılanan örgütsel desteğin, organizasyonlarda yetişmiş insan gücünü örgütte kalıcı kılabilme amacı için oldukça önemli olduğu düşünülmektedir. Özcaner'in (2003) örgütlerde insanın önemini açıkladığı "Bir işgörenin zamanını, fizik gücünü satın alabilirsiniz. Uzmanlığından belli bir zaman diliminde yararlanabilirsiniz. Fakat onun işine duyduğu düşkünlüğü, inisiyatifi ve içinden gelen özveri satın alınamaz. Bu sadece kazanılabilir" cümlesindeki gibi çalışanların örgütlerinde değer görmeye ve desteklenmeye ihtiyaçları vardır. Çalışanlar ancak bu şekilde örgütlerini benimseyecek, verimli ve etkin olabileceklerdir.

Sağlık organizasyonu, direkt insan sağlığı ile ilgilenen kompleks bir organizasyonlar kümesi olarak tanımlanmaktadır (Wang & Chang, 2016). Sağlık hizmeti sunan çalışanlar zor koşullarda, uzun saatler ve yoğun stres altında çalışmaktadır. Doğrudan hasta bakımının yaklaşık %80'ini üstlenen profesyonel hemşireler, sağlık organizasyonlarında bel kemiği konumundadır (Oshvandi vd, 2008). Hasta ile birebir iletişim içerisinde bulunan, hasta bakımında bilgi-beceri düzeyinde profesyonel davranış beklenen, hasta ve yakınlarının kişisel isteklerine, hasta yoğunluğuna maruz kalan, hastanın ve terminal dönemdeki hastanın bakım sorumluluğunu almayı gerektiren, örgütsel ve sosyal desteğin azlığını çeken, sağlık bakım örgütünün çoğunluğunu oluşturan profesyonel hemşirelik mesleği yoğun stres altında kalmaktadır. Sağlık hizmetlerinin güvenli, başarılı, etkin ve kaliteli bir şekilde sunulabilmesi için, hemşirelerde algılanan örgütsel desteğin ve kişi örgüt uyumunun artırılması; iş stresinin ise azaltılması gerekmektedir (Özaltın & Nehir, 2007; Anafarta, 2015; Wang & Chang, 2016).

Bu bağlamda, bu araştırmanın temel amacı; bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde algılanan örgütsel desteğin, iş stresine etkisinde kişi örgüt uyumunun aracılık rolünü araştırmaktır.

Bu tez çalışmasının genel bilgiler başlığı altında, birinci bölümünde algılanan örgütsel destek kavramına yer verilmiştir. Bu bağlamda sırasıyla algılanan örgütsel destek kavramı ve tanımı, algılanan örgütsel desteği açıklayan teoriler, algılanan örgütsel desteği etkileyen faktörler, algılanan örgütsel desteğin sonuçları ve hemşirelerde algılanan örgütsel destek kapsamlı bir şekilde açıklanmıştır. Çalışmanın

ikinci bölümünde stres ve iş stresi kavramı, iş stresine etki eden faktörler, iş stresinin sonuçları ve hemşirelerde iş stresi başlıkları sunulmuştur. Çalışmanın üçüncü bölümünde kişi-örgüt uyumu kavramı, kişi-örgüt uyumunu açıklayan teoriler, kişi-örgüt uyumunu etkileyen faktörler, kişi-örgüt uyumunun sonuçları ve hemşirelerde kişi-örgüt uyumu ile ilgili bilgilere yer verilmiştir. Çalışmanın dördüncü bölümünde değişkenler arası ilişkilere yönelik kavramsal çerçeve başlığı altında, algılanan örgütsel destek ve iş stresi ilişkisi, algılanan örgütsel destek ve kişi-örgüt uyumu ilişkisi, iş stresi ve kişi-örgüt uyumu ilişkisi, algılanan örgütsel desteğin iş stresine etkisinde kişi-örgüt uyumunun aracı rolü ile ilgili literatür ve yapılan araştırmalar kavramsal olarak incelenmiştir. Elde edilen kavramsal temel doğrultusunda araştırma hipotezleri kurulmuştur.

Gereç-yöntem bölümünde, araştırmanın amacı, önemi, kısıtlılıkları, araştırmanın yöntemi, araştırmanın kavramsal modeli, örnekleme, ölçüm araçları, uygulanan istatistiksel analizler ve araştırmanın bulguları ayrıntılı bir şekilde sunulmuştur. Bulgular bölümünde, araştırma sonucunda toplanan veriler sunulmuştur.

Tez çalışmasının son bölümünde ise araştırmanın bulguları ışığında ulaşılan sonuçlar ilgili literatür bağlamında değerlendirilmiş ve tartışılmıştır. Ardından, sağlık organizasyonlarına, alan yönetici ve çalışanlarına yönelik öneriler geliştirilmiştir.

2.GENEL BİLGİLER

Günümüz organizasyonlarında, çalışanlardan maximum çıktı elde edilmesi, önemli konu başlıklarından birisidir. Çalışanları işe motive eden güçlü etkenlerin arasında, sosyal ve psikolojik etkenlerin olduğu, bu bağlamda örgütsel davranış alanında, çalışanların duygusal yönlerinin iş yaşamında etkileri olduğu düşünülmektedir (Sabuncuoğlu & Tüz, 2013, s.16).

İnsan ilişkilerinin çok yoğun bir şekilde yaşandığı ve kullanıldığı sosyal organizasyonlardan biri olan sağlık organizasyonlarında ve hastanelerde hemşirelerin performansı, memnuniyeti ve hasta bakım kalitesi pek çok faktörden etkilenmektedir. Çalışan ve işveren arasında bulunan sosyal değişimdeki kilit faktörlerden biri olan algılanan örgütsel destek; çalışanların, örgütlerinin katkılarına değer verdiği ve onların refah/iyi olma durumlarıyla ilgililenmelerine ilişkin genel algılarıdır (Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa, 1986, s.501; Gakovic & Tetrick, 2003, s.649). Algılanan örgütsel desteğin, yaşam memnuniyetini artırma yolu ile bağlılık, performans, motivasyon, stres, işte kalma isteği gibi pek çok kritik noktada belirleyici role sahip olduğu bilinmektedir (Kartal, Yirci & Özdemir, 2015).

İşe yönelik algının, iş stresinin oluşmasında önemli bir unsur olduğu bilinmektedir. Çağımızda yaşamın her alanında karşımıza çıkan stres, ruhsal gerilim anlamına gelip, kişi, ailesi ve çalıştığı ortamı etkileyen, günlük hayatımızın bir parçası olan önemli bir konudur. Uyarıcıdan farklı olan ve uyarılmanın bir derece ilerisi olan stres, sadece uyarıcının vücutta yarattığı tepki değil, dayanma eşiğini aşan uyarılar sebebiyle, vücut dengesini de bozabilen etkilenme sürecidir (Baykal & Türkmen, 2014).

Çalışanların işe yönelik tutumlarının önemli belirleyicilerinden biri olan kişi-örgüt uyumunun, örgütlere birçok açıdan yarar sağladığı bilinmektedir. Çalışan kişilerin ve örgütün karşılıklı olarak beklentilerinin tatmin edildiği veya her iki tarafın da benzer özelliklere sahip olduklarında ortaya çıkan uyuma, kişi-örgüt uyumu denilmektedir (Besen & Aktaş, 2016). Örgütleri ile uyum içinde çalışan kişilerde iş tatmini, iş performansı, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık ve güvenin artacağı, örgütsel özdeşleşme, kendini kuruma ait hissetme gibi örgüt içi istendik tutum ve davranışların gerçekleşeceği bilinmektedir (Yahyagil, 2005). Ayrıca kişi-

örgüt uyumunun varolduğu kurumlarda, tatminsizlik, stres, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti gibi olumsuz davranışların azaldığı bilinmektedir.

Sağlık organizasyonlarında hemşirelerin algıladığı örgütsel desteğin, iş stresini azaltacağı ve çalışılan kurumla uyumlu çalışmayı sağlayarak, hemşirelerin işten kaynaklanan sorunlarını azaltacağı düşünülmektedir. Sağlık organizasyonlarının başarıya ulaşmasında önemli role sahip olan hemşire örnekleminde, bu konuda yeterli çalışmaya rastlanılmaması nedeniyle, çalışmadan elde edilen sonuçların, algılanan örgütsel destek ile iş stresi arasındaki ilişkide kişi-örgüt uyumunun aracılık etkisini belirlemeye ilişkin sınırlı sayıdaki çalışmaya katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2.1.Algılanan Örgütsel Destek

2.1.1. Algılanan örgütsel destek kavramı

Organizasyonlarda sıkça ele alınan konuların başında, etkinlik ve verimliliğin artırılmasına yönelik örgütsel davranışlar gelmektedir. Örgütlerin başarısında çalışanların kurumlarına olan bağlılıkları önemli faktörler arasındadır (Liu, 2009). Organizasyon içinde sosyal birer varlık olan çalışanlar, önemsenmeyi, övülmeyi ve takdir edilmeyi beklerler. Bu ihtiyaç örgüt içinde algılanan örgütsel desteği gerekli kılmaktadır.

Algı, “bireylerin çevresindeki uyaranlara anlam verme süreci” olarak ifade edilmektedir. Çevreden kendisine doğru akan verileri derleyerek anlamlandırma ve yoruma kavuşturma süreci olarak tanımlanan *algılama* kavramı, bireylerin kişilik özelliklerine göre değişecektir (Erdoğan, 1996). *Algılanan* ifadesi ise; bireyin çevresini algılaması ile ilgili bir kavramdır. Örgütsel destek, örgütlerde, çalışanların mutluluk ve verimliliklerini arttırıcı tutum ve davranışların gösterilmesi durumu olarak bilinmektedir (Eisenberger vd., 1986).

Örgütsel destek, çalışan ve örgütleri arasındaki ilişkiyi inceleyen ve çalışanların, çalıştığı kuruma karşı algısını ortaya koyan bir kavramdır (Nayır, 2014). Diğer bir tanımla örgütsel destek, organizasyon değerlerinin çalışanların mutluluklarını arttırmaya ve esenliğini sağlamaya yönelik düzenlenmesi durumudur (Eisenberger vd, 1986, s.501). Genel bir tanımla örgütsel destek; organizasyonların, çalışanlarının katkılara ne ölçüde değer verdiğine, çalışanlarının mutluluğunu ne

derece önemsedigine dair faaliyetlerinin tümü olarak bilinmektedir (Eisenberger vd., 1986; Çorbacıoğlu & Üren, 2012). Eisenberger ve arkadaşlarının (1990) diğer bir tanımına göre örgütsel destek; çalışanların organizasyonlarına sağladığı katkı sonucunda, çalışana verilen destek, gösterilen ilgi ve bağlılık sonucunda duyulan çalışan inancıdır. Çalışanların, örgüt ve örgütteki üyelerin kendisine değer vermesi ve onun iyiliğini, mutluluğunu önemsemesine yönelik bir algılama tarzı olan örgütsel destek, insan kaynağının öneminin bilinciyle, özel bir anlayış ve davranış gerektirmektedir (Eisenberger vd., 1986).

Örgütsel desteğin, çalışanın işini etkili bir biçimde yerine getirmesi ve stresle karşılaştığında örgütünden yardım alabileceğinin teminatı olduğu bilinmektedir (Rhoades & Eisenberger, 2002). Örgüt desteği, çalışanın dinamik bir şekilde sorumluluklarını yerine getirebilmesi için oldukça önemlidir (Yılmaz & Görmüş, 2012, s.4488). Destek algıları yüksek olan çalışanlar, rol içi ve rol dışı performansta yükselme, işi yavaşlatma, işe geç kalma, işten ayrılma gibi davranışlarda azalma, psikolojik ve psikosomatik hastalıkların azalması, iş doyum düzeyinin yükselmesi, role bağlılık gibi organizasyonlar ve çalışanlar açısından yararlı çıktılar ortaya koymaktadır. Örgütsel desteğin, duygusal emek ve iş tatmini gibi pozitif örgüt çıktılarının oluşumunda yardımcı psikolojik mekanizmaları değiştirmede, bir organizasyon kaynağı olarak kullanılabileceği bilinmektedir (Wen, Huang & Hou, 2019). Ayrıca yeni araştırma alanları, çalışanların örgüte katkıda bulunma istekliliğini etkileyen önemli bir faktör olarak örgütsel desteği vurgulamaktadır (Qi, Liu, Wei & Hu, 2019).

Algılanan örgütsel destek ise; çalışanların örgüte yapmış olduğu katkının, örgüt tarafından bir değer olarak kabul edilmesi, örgütün çalışanın iyiliği, mutluluğuyla ilgilenmesi ve bunun çalışan tarafından algılanması olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel destek algısının, kurumun gönüllü çalışma ve yaklaşımları sonucunda, elde edilen tutumlar ile oluştuğu bilinmektedir (Rhoades & Eisenberger, 2002; Hellman, Fuqua & Worley, 2006). Çalışanlar, katkı ve refahlarına örgütleri tarafından ne derece değer verildiğiyle ilgili evrensel değerler geliştirirler. Bu değer *Algılanan Örgütsel Destek* olarak bilinmektedir (Eisenberger vd., 1986). Çalışanların örgütleriyle yapmış olduğu psikolojik bir sözleşme olarak da bilinen algılanan örgütsel destek, örgütün çalışanına duyduğu bağlılığın, çalışan tarafından algılanma derecesi olarak tanımlanmaktadır (Shore & Wayne, 1993; Aselage &

Eisenberger, 2003). Diğ er bir tanımla algılanan örgütsel destek; çalışanların örgüte katkılarının, değerinin farkında olunması, çalışanların mutluluklarının gözetilmesine bağlı olarak çalışan tarafından geliştirilen algılar olarak bilinmektedir (Hellman vd., 2006; Ring, 2011). Organizasyonun çalışanlarına ve onların emeklerine önem göstermesi, çalışanlarının mutluluk ve iyiliğini göz önünde bulundurması ve en önemlisi çalışanlarına bunu hissettirmesi, çalışanlarda birçok olumlu örgütsel davranışın ortaya çıkmasını sağlayacaktır. Çalışanlar organizasyondan denetim desteği, adalet, ödüller ve iş koşulları açısından olumlu muamele gördüklerine inandıklarında algılanan örgütsel desteğin artması beklenmektedir (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Algılanan  rg tsel destek kavramının, çalışanların örgütün kendilerine sağladığı maaş, ödül gibi imkanlara göre kendilerini konumlandıkları  ne süren *Sosyal Değişim Kuramı*  evresinde geliştiği bilinmektedir (Stamper & Johlke, 2003). Blau (1964) tarafından ortaya atılan bu teoriye göre; iki taraf arasında karşılıklı şartlara bağlı, iyiliklerin değişimi vardır ( zdemir, 2010). Çalışanların kendilerini güvende hissetmeleri ve çalışılan kurum tarafından desteklendiklerini algılamaları, örgüte karşı olumlu tutum sergilemelerine, kendilerini örgütün bir parçası olarak görmelerine yardımcı olacaktır ( tken, 2015). Sosyal değişim teorisine (Blau, 1964) ve örgütsel destek teorisine (Rhoades & Eisenberger, 2002) göre, organizasyonların çok çalışmak, daha iyi performans ve yüksek organizasyonel çıktı elde etmek için sahadaki çalışanlarına destek vermeleri gerekmektedir (Liao, Liu, Li & Song, 2019).  alışanlarını önemseyen örgütler, organizasyondan gelen genel destek algısını geliştirmektedirler (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch & Rhoades, 2001).

Sosyal değişimin karşılıklılık kuralına göre, örgütsel destek, çalışanları kuruma geri ödeme yapmak için çok çalışmaya teşvik etmektedir. Çalışanların ortaya koyduğu ürünün, katkısının önemsenmesi, değer verilmesi destekleyici örgütün bir özelliği olarak bilinmektedir (Erkoç, 2015, s.6). Yeni yönetim model ve araçlarından personel güçlendirme, m kemellik yaklaşımı, toplam kalite yönetimi gibi yaklaşımlar, organizasyon içinde bireylerin önemsenmesini gerekli kılmaktadır.  rg tlerden,  alışanlarının örgüte karşı olumlu tutum ve inanç geliştirmelerini sağlayacak politikalar ve stratejiler benimsemeleri beklenmektedir (Eisenberger, Malone & Presson, 2016, s.3-4).  alışanlarını destekleyen örgütler, çalışanlarının eleştiri, fikir ve önerilerini dinlemekte, örgüt içi iletişimi yüksek ve pozitif tutarak

çalışma ortamında olumlu ilişkiler geliştirilmesini hedeflemektedir (Ulukapı & Bedük, 2014). Çalışanlarının mutluluğunu ve esenliğini dikkate alan organizasyonlarda, desteğini örgütten alan çalışanlar, işlerine ve çalışma ortamlarına bağlanacak, örgütlerine yarar sağlayan davranışlarda bulunma eğiliminde olacak, kendilerini kurum ile özdeşleştirebilecek ve işlerinden ayrılmayı düşünmeyeceklerdir (Grandey, 1997; Özdevecioğlu, 2003; Riketta, 2005; Aykan, 2007; Mardanov, Heischmidt & Henson, 2008; Baranik, Roling & Eby, 2010; Akkoç Çalışkan & Turunç, 2012). Ayrıca algılanan örgütsel desteğin, değişime hazır olma üzerinde doğrudan etkisi olduğu bilinmektedir. Bu sebeple organizasyonlarda, değişim girişimleri başlatılmadan önce, çalışanları destekleyerek değişim yaratma olasılığının artırılabilceği düşünülmektedir (Gigliotti, Vardaman, Marshall & Gonzalez, 2019).

Çalışanlara iş veya iş dışı her konuda destek olunması, fikirlerinin önemsenmesi, öneri ve şikayetlerinin dinlenmesi ve dikkate alınması, kabul gördüklerinin hissettirilmesi, onların performanslarını artıracaktır (Çakır, 2001). Örgütsel destek, strese sebep olan faktörleri ve etkilerini azaltarak, çalışanların bulundukları pozisyon ve çalışma ortamından memnun olmalarını sağlayacak, işe bağlılığı ve örgütsel özdeşleşme düzeyini arttıracak, devamsızlık ve işten ayrılma niyetini azaltacaktır (Ting & Ling, 2013; Fındıklı, 2014). Ayrıca; çalışanlarda destek algısının yüksek olması, çalışanların yenilikçi yönlerinin ortaya çıkmasını sağlayarak, işe yabancılaşmayı azaltacaktır (Taştan, İşçi & Arslan, 2014). Kraimer' e (2004) göre uyum desteği (işe uyum), kariyer desteği (kariyer gereksinimlerini karşılama) ve finansal destek (mali ödüller, emek-para) olmak üzere bu üç değişkenin algılanan örgütsel desteğin alt boyutları olduğu bilinmektedir.

2.1.2. Algılanan örgütsel desteği açıklayan teoriler

Çalışanların örgüte katkılarının değerlendirilmesine ilişkin düşüncelerini ifade eden algılanan örgütsel destek, aynı zamanda örgüt – çalışan arasındaki ilişkinin kalitesini de belirlemektedir (Bogler & Nir, 2012). Algılanan örgütsel desteğin dayandığı bazı kuramlar olduğu bilinmektedir.

2.1.2.1. Sosyal değişim kuramı

Çalışanların, iş yeri davranışlarının anlaşılmasında önemli paradigmalardan biri olan *Sosyal Değişim Teorisi*; örgüt ile çalışanlar arasındaki ilişkide, çalışanların, örgütün işle ilgili pozitif davranışlarına yararlı; negatif davranışlarına zarar verici

davranışlarla karşılık verme eğiliminde olduğunu savunmaktadır (Cropanzano & Mitchell, 2005, s.874; Hekman, Bigley, Steensma & Hereford, 2009, s.506). Örgütler çalışanların katkılarına değer verdiklerinde, destek algıları yüksek olan çalışanlar, bu desteğin karşılığını verebilmek ya da ödeyebilmek konusunda yükümlü hissedecek ve örgüte duygusal olarak daha fazla bağlanabilecektir (Allen, Shrore & Griffeth, 2003, s. 99-100).

Organizasyonlarda çalışan ve işveren arasındaki ilişkilerin, bir çeşit değişim olduğu ve beklentilerin karşılıklı olduğu anlayışı, sosyal değişim teorisinin ana fikridir. Sosyal mübadele, kişiler arasında ifade edilmeyen bir zorunluluk oluşturmaktadır. Bu zorunluluk, çalışanların örgütlerine bağlı olma ve örgüt hedeflerini destekleyici davranışlar sergileme yolu ile karşılık vermelerini gerekli kılmaktadır. Kurama göre, ilişkiler zamanla güven, sadakat ve karşılıklı taahhütlere dönüşmektedir (Cropanzano & Mitchell, 2005, s. 875-876). Blau (1964)'nın geliştirdiği sosyal etkileşim teorisine göre; çalışanlar, örgütün fayda sağlayan tutum ve davranışlarına olumlu karşılık verme eğilimindedir. Örgütün çalışanların ihtiyaçlarını tatmin etmesi, çalışanların katkılarını önemsemesi ve çıkarlarını gözetmesi, çalışanların iş tatmini ile karşılık vermesine sebep olmaktadır. Bu kurama göre çalışanlar çaba ve performanslarını, örgütün gelecekte sağlamasını bekledikleri maddi ve manevi ödüllere bağlı olarak biçimlendirirler (Stamper & Johlke, 2003).

Çalışanlardaki bireysel tavır ve davranışların, örgüt tarafından sağlanan destek algısından etkilendiği bilinmektedir. Bu teoriye göre çalışanların, örgütlerinin kendilerine faydaları ölçüsünde bağlılık ve performans gösterecekleri düşünülmektedir (Rhoades & Eisenberger, 2002). Algılanan örgütsel destek, bir bağlılık ölçüsüdür ancak; bu kavram örgütün çalışana olan bağlılığını ifade eder (Thomas & Castro'dan akt. Kaya, 2012, s.3). Çalışanların mutluluklarının önemsenmesi ve hissettirilmesi, çalışanlar ile örgüt arasındaki duygusal ilişkileri olumlu yönde etkilemekte ve böylece takas devam ettirilmektedir (Allen vd., 2003).

2.1.2.2.Karşılıklılık normu kuramı

Gouldner (1960), tarafından ortaya konan *Karşılıklılık Normu Kuramı* (The Norm of Reciprocity), karşılıklı olarak kişilerin birbirlerine olumlu davranış sergileme temeline dayanmaktadır (Lui, 2014). Karşılıklılık normu kuramının

temelini, güven faktörünün oluşturduğu bilinmektedir. Çalışanın, örgüt süreçleri içinde kendisine sunulacak adımları bilmesi duyulan bu güven ile ilgilidir (Erkoç, 2015, s.8). Levinson (1965), çalışan ile örgüt arasındaki karşılıklılık ilişkisini, tarafların birbirinin ihtiyaçlarını karşılaması, beklentilerini yerine getirmesi şeklinde tanımlamıştır ve bu süreç, örgüt ile çalışanın bir bütün içinde birbirinin parçası haline gelebilmesi için önem arz etmektedir. Çalışanın imajı kurumu, kurumun imajı da aynı şekilde çalışanı temsil etmektedir. Çalışan ve iş veren arasındaki alışveriş iki tarafında beklentilerini karşılar ve bu durum ihtiyaçların tatmin edilmesi süreci olarak adlandırılır (Levinson'dan akt. Kaya, 2012, s.10).

Çalışanlar, kendilerine yardım edenlerin yükümlülüğünü hissetmekte ve karşılıklılık normuna uygun olarak yardımla cevap vermektedirler (Öztürk & Eryeşil, 2016). Çalışanların, olumlu tutum ve davranışlarına, fazla performansa karşılık ödüllendirme, terfi gibi olumlu geri dönüşlerin yapılacağına inanılması, örgüt ile çalışan arasında yazılı olmadan yapılan bir anlaşmanın varlığından kaynaklanmaktadır (Boyacı, 2017, s.4; Aydın, 2018, s.4).

2.1.2.3.Örgütsel destek kuramı

Eisenberger ve ark. (1986), çalışanların örgütsel bakım, destek ve bağlılığı hissettiklerinde daha iyi performans göstereceklerini belirten bir örgütsel destek teorisi önermiş ve ortaya koymuşlardır. Eisenberger ve arkadaşlarının oluşturmuş olduğu *Örgütsel Destek Teorisi'* (ÖDT) ne göre işgörenler, çalıştıkları kurumu kişileştirirler ve katkılarına değer verilmesi, refahlarının önemsenmesi konularında inançlar geliştirirler (Eisenberger vd.'den akt. Kaya, 2012, s.8). Algılanan örgütsel destek, çalışanları değerli kurumsal varlıklar olarak görmenin önemini vurgulayan ÖDT' ne dayanmaktadır (Luksyte & Spitzmueller, 2016). ÖDT çalışanların, işverenlerinin kendilerine karşı avantajlı veya dezavantajlı bir eğilime sahip olduğuna dair evrensel bir inanç olan, örgütsel destek algıları oluşturduklarını belirtmektedir (Maan, Abid, Butt, Ashfaq & Ahmed, 2020). Çalışanlar örgütü kişileştirerek, örgüte insani özellikler yüklemekte ve örgütteki farklı uygulamalar, muameleler, politikalardan örgütün kendilerinin iyiliğini ne kadar önemseydiğini çıkarmaktadırlar (Kraimer & Wayne, 2004, s.210, akt. Kaplan, 2010). Örgütsel destek kuramı, örgütsel destek algısını yükseltecek, çalışanın örgüt başarısı için daha

fazla performans göstermesini ve örgüt sürekliliğini devam ettirebilmesi için istekli olmasını sağlayacaktır (Boyacı, 2017).

2.1.2.4.Lider-üye etkileşimi kuramı

Temelinde rol teorisi yer alan *Lider Üye Etkileşim Kuramı*'nın ilk olarak 1970'lerde ortaya çıktığı bilinmektedir (Winkler, 2010, s.47). Çalışan ve yöneticisi arasındaki değişimi konu alan lider-üye etkileşimi kuramı, yönetici ile çalışan arasındaki kişilerarası etkileşimi geliştirmektedir (Wayne, Sandy, Shore & Liden, 1997). Lider-üye etkileşim teorisine göre; etkili bir liderlik ilişkisi, lider ve takipçileri arasında olgun bir ilişki ve bu ilişki sonucunda yarar sağlanması ile gerçekleşmektedir (Graen & Uhl-Bien, 1995). Bu kurama göre liderler, tüm çalışanlara aynı davranmamakta ve her çalışan için ayrı bir davranış stili geliştirmektedirler (Göksel & Aydın, 2012, s. 248). Örneğin; bazı takipçileri ile zayıf kişiler arası ilişkilere sahipken, aynı lider bazı takipçileri ile açık ve güvenilir ilişkilere sahip olabilmektedir (Lunenburg, 2010). Bu farklılıklar çalışanlar için olumlu algılanmakta ve sadakat, bağlılık, örgüt içi adalet, algılanan örgütsel destek gibi olumlu duyguları artırmaktadır (Schriesheim, Castro & Coglisier, 1999, s.79). Algılanan örgütsel desteğin çalışan ve çalışanın içinde yer aldığı örgütü etkilediği bilinmektedir. Bu doğrultuda, lider-üye değişiminin de çalışan ve yönetici arasındaki ilişkiyi etkilediği düşünülmektedir (Silbert, 2005, s.7).

2.1.3.Algılanan örgütsel desteği etkileyen faktörler

Algılanan örgütsel destek, örgütün çalışanına verdiği değere yönelik, çalışanların hisleri ve düşüncelerini ifade eden “algı temelli” bir kavramdır (Yoshimura, 2003, s.10). Algılanan örgütsel desteğin öncüllerinin yani etkileyen faktörlerin örgütsel adalet, yönetici desteği, örgütsel ödüller, çalışma koşulları ve bireysel faktörler olarak sınıflandırılabilir (Rhoades & Eisenberger, 2002; Üren & Çorbacıoğlu, 2012).

2.1.3.1. Örgütsel adalet

Çalışanların örgüt içerisindeki açıklık ve hakkaniyet ile ilgili algıları olarak tanımlanan örgütsel adalet, örgüt desteğinin oluşmasında en önemli faktörlerden biri olarak görülmektedir (Rhoades & Eisenberger, 2002; Greenberg, 1990, akt. Ökten, 2015). Örgütsel adalet, kurumdaki uygulamalarla ilgili çalışan algısı olarak da

tanımlanmaktadır (Greenberg, 2004). Örgütsel adalet, yönetimin izlediği yöntem ve politikalarda adil olmayı, çalışanların kişiliğine, kültürel değerlerine saygılı davranmayı, ilişkilerin çalışanlar arasında ayırım gözetmeden geliştirilmesini, ekonomik değerlerin dağıtılmasında herkese eşit davranmayı gerektirmektedir (Greenberg, 1990, akt. Yirci, 2014). Örgütsel adalet kavramı Adams'ın Eşitlik Kuramına dayanmaktadır (Mammadova, 2018, s.9). Teoriye göre, çalışanların örgütten elde ettikleri kazanımları, başka örgüt çalışanları ile karşılaştıracakları ve bu karşılaştırma oranları eşit olduğunda örgütsel adaletin sağlanmış olarak algılanacağı düşünülmektedir (Yeniçeri, Demirel & Seçkin, 2009, s.84).

2.1.3.2.Yönetici desteği

Organizasyonlarda yönetici, örgütün temsilcisi olarak görüldüğü için yöneticiler, çalışanların örgüte karşı algı, tutum ve davranışları üzerinde büyük bir etkiye sahiptir (Aydın & Basım, 2017). Çalışanların mutluluklarının göz önünde bulundurulmasıyla ilgili, yöneticileri hakkında düşünceler geliştirdikleri bilinmektedir. Gilbreath ve Benson (2004) çalışmalarında, yönetici davranışlarının, çalışan refahı ile önemli ölçüde ilişkili olduğunu ve hem fiziksel hem de zihinsel sağlığı etkilediğini savunmaktadır.

Duygusal destek, bilgisel destek ve maddi destek yönetici desteğinin üç boyutu olarak bilinmektedir. Çalışan ve yönetici arasında iyi ilişkiler geliştirilmesi, desteğin sağlanması ve değer verilmesi örgüt içinde güvenin, ekip performansının ve bağlılığın artmasını sağlayacak, yaratıcılığı ve yeniliği beraberinde getirecektir (Han, Kim & Jeong, 2016). Chen ve arkadaşlarının (2012) çalışmasında, yönetici desteğinin otel çalışanları arasında duygusal emek ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi yumuşattığı belirtilmiştir. Destekler nitelikte Humborstad ve arkadaşlarının çalışmasında (2008), yönetici desteğinin, çalışanlarda tükenmişlik ve kaliteli hizmet sunma isteksizliğinin etkisini azalttığı belirlenmiştir. Bunun yanı sıra yöneticiler, çalışanlarının refahını olumsuz da etkileyebilmektedirler. Yönetici destek zayıflığının, çalışanların stres düzeylerini artırdığı, depresyona neden olduğu (Sparks, Faragher & Cooper, 2001) tükenmişlikle sonuçlandığı (Huhtala & Parzefall, 2007) ve çalışan bağlılığını olumsuz etkilediği bilinmektedir. Lin'in bir firma çalışanları ile yaptığı çalışmasında (2007), yönetim desteğinin çalışanların bilgi ve becerilerini meslektaşları ile paylaşma istekliliğini olumlu etkilediği belirtilmiştir.

Yönetici desteğinin formal ve informal yollarla sağlanabildiği bilinmektedir. Ayın çalışanını seçmek veya çalışanı plaketle ödüllendirmek formal (resmi) örgütsel desteğin bir örneğiyken; “güzel olmuş” ya da “aferin” gibi takdir sözcükleri informal örgütsel desteğe örnek gösterilmektedir (Silbert, 2004, s.8). Yöneticinin kontrol edici ya da baskıcı davranışları ise; performans, kişisel ve örgütsel gelişim açısından olumsuz sonuçlara neden olacaktır (İşcan & Karabey, 2007). Ayrıca, çalışan kaynaklı yaşanan sorunları (işe geç kalma, işe devamsızlık sorunu, işteki rol ve sorumluluklarını yerine getirememe gibi) azalttığı düşünülen yönetici desteği, örgütsel vatandaşlık davranışı oluşumunda da önemli bir yere sahiptir (Özdevecioğlu, 2003; Özdemir, 2010).

2.1.3.3.Örgütsel ödüller ve çalışma koşulları

İnsan kaynakları yönetimi fonksiyonlarındaki çeşitli düzenleme ve gelişmelerin, çalışanlarda örgütsel destek algısını arttırdığı belirtilmektedir (Kaplan, 2010). Terfi, ücret ve takdir gibi ödüller; iş güvencesi, inisiyatif alabilme olanağı, çalışanın eğitim düzeyi, örgütün büyüklüğü gibi çalışma koşulları, algılanan örgütsel desteği etkilemektedir (Rhoades & Eisenberger, 2002). Ödüllerin, çalışanlar için bir motivasyon aracı olmakla birlikte çalışanların ihtiyaçlarını karşıladığı, farkındalıklarını arttırdığı ve kendilerini gerçekleştirmelerini sağladığı bilinmektedir (Koçoğlu, 2012, s. 80).

2.1.3.4.Bireysel faktörler

Temelinde karşılıklı etkileşimin olduğu algılanan örgütsel destek ilişkisinde, farklı bakış açıları olan çalışanların algıları da farklı olabilmekte; örgütlerinin tutumlarını bu duruma bağlı olarak olumlu veya olumsuz olarak yorumlayabilmektedirler (Üren & Çorbacıoğlu, 2012). Çalışanların yaş, eğitim durumu, cinsiyet, çalışma yılı ve farklı kişilikleri, çalışan davranışlarını ve buna bağlı olarak örgüte yönelik tutum ve davranışlarını etkilemektedir (Erkoç, 2015, s.10). Çalışanların kişilik faktörlerinin, algılanan örgütsel destek için önemli olduğu bilinmektedir. Kişiliği dışa dönük olan çalışanlar, ilişkilerinde açık ve net olabildikleri için beklentilerini yöneticilere iletebilmektedirler. Buna bağlı olarak da, yöneticilerin onların beklentilerine cevap vermeleri içe dönük çalışanlara göre daha kolay olmaktadır. Paralel olarak da örgütsel destek algıları iki kişilik arasında farklılık göstermektedir (Oluk, 2018, s.17).

2.1.4. Algılanan örgütsel desteğin sonuçları

Çalışanların örgütsel destek algıları, pozitif örgütsel davranış sergileme eğilimleri ile ilişkilidir. Buna bağlı olarak örgütsel desteğin örgütsel bağlılığı arttırdığı bilinmektedir (Özdevecioğlu, 2003; Mekanjee, Hartzer & Uys, 2006; Aube, Rousseau & Morin, 2007; Panaccio & Vandenberghe, 2009; Kaplan & Öğüt, 2012). Kendini çalıştığı kurum çerçevesinde güvenli hisseden çalışanlar, iş veriminin artmasına da kaynak oluşturmaktadırlar. Örgütsel desteğin iyi uygulandığı ve çalışanlara hissettirildiği, psikolojik ve fiziksel iyi çalışma koşullarının oluşturulduğu kurumlarda, çalışanın örgütte kalma arzusu artacak, işe yabancılaşma davranışları azalacaktır (Aslan & Güzel, 2016).

Örgütsel desteğin iş tatminini (Allen vd., 2003; Burke, 2003; Çakar & Yıldız, 2009) ve iş memnuniyetini arttırmak suretiyle işte kalma isteklerini (Armstrong-Stassen & Ursel, 2011) arttırdığı bilinmektedir. Turunç ve Çelik'in savunma sektörü çalışanları ile yapmış oldukları çalışmada (2010), çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin iş-aile çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin olduğu belirlenmiştir. Destekler nitelikte AÖD'in işten ayrılma niyetini azalttığını gösteren birçok çalışma bulunmaktadır (Dawley, Houghton & Bucklew, 2010; Perryer, Fins & Travaglione, 2010; Gillet, Gagné, Sauvagère & Fouquereau, 2013; Wang, Ma, Liu & Liu, 2014; Kim & Mor Barak, 2014; Joo, Hahn & Peterson, 2015; Park, Newman, Zhang, Wu & Hooke, 2016).

Bir sosyal değişim biçimi olarak da bilinen algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve iş motivasyonu ile güçlü bir şekilde bağlantılıdır (Gillet vd., 2013). Organizasyonları tarafından desteklendiklerini algılayan çalışanlar, organizasyon değerlerine inanacak ve organizasyonun başarısı için ellerinden geleni yapacaklardır (Eisenberger vd., 1986). Ekmekçioğlu ve Sökmen'in (2016) çalışmasında da benzer nitelikte, algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığı pozitif, işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra, düşük algılanan örgütsel desteğin, tükenmişliğin önemli bir belirleyicisi olduğu bilinmektedir (Anomneze, Ugwu, Enwereuzor, Leonard & Ugwu, 2016).

Algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılıkla, işteki olumlu ruh haliyle ve örgütte kalma arzusuyla ilişkili olduğu bilinmektedir (Rhoades & Eisenberger'den akt. Kurt, 2013, s.30). Ayrıca çalışanların örgütsel destek algıları yükseldikçe, işe

adanimışlık düzeylerinin de yükseleceği düşünülmektedir. Erkoç'un (2015) bankacılık sektöründe yapmış olduğu araştırmasına göre, algılanan örgütsel desteğin, anlamlı bir biçimde iş performansı ile ilişkilendirilebileceği, kişisel gelişime yönelik desteğin görev performansını arttırdığı görülmektedir. Destekler nitelikte, Chen ve arkadaşlarının (2020) otomotiv sektörü üzerinde yaptıkları çalışma sonuçlarına göre, organizasyonel desteğin güçlendirilmesi, çalışanların performansı üzerinde olumlu etkiye sahiptir ve çalışanlarda aidiyet duygusunu güçlendirmektedir.

Çalışanlar yöneticilerini örgütün temsilcisi olarak gördükleri için yöneticilerinin onlara karşı olumlu tutum ve davranışlarını, örgütsel destek kapsamında algılamaktadır (Rhoades & Eisenberger, 2002). Bu doğrultuda çalışanların örgütsel destek algıları arttıkça yönetici desteği algılarının (Üren & Çorbacıoğlu, 2012; İnce, 2016) ve örgütsel öğrenme düzeylerinin (Durmuş & Şahin, 2015) de arttığı bilinmektedir.

Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş doyumunu, çalışan bağlılığı ve üretkenlik gibi diğer olumlu örgüt davranışları ile pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu (Biswas & Bhatnagar, 2013; Uchenna & Tolulope, 2013; Wu & Liu, 2014; Muneer, Iqbal, Khan & Choi, 2014); örgütsel ilişkileri yönetmede ve arabuluculukta oldukça önemli olduğu (Mahmoud, 2008; Choi, Kim, Ullah & Kang, 2016; Cheng & Yi, 2018) bilinmektedir.

Côté ve arkadaşlarının (2020) Belçika'da sağlık çalışanları ile yaptığı çalışmada, algılanan örgütsel desteğin işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi yumuşattığı, işe bağlılığı az olan çalışanların, organizasyonları tarafından deteklendiklerini hissettiklerinde iş tatmini üzerinde gözle görünür bir fark olduğu kaydedilmiştir. Destekler nitelikte yapılan bir çalışmada (Wen, Huang & Hou, 2019) algılanan örgütsel desteğin, duygusal zeka ve iş doyumunu arasında aracı rol oynadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca algılanan örgütsel desteğin değişime hazır olma (Gigliotti vd., 2019) ve yenilikçi performans üzerinde (Kehoe & Wright, 2013) etkisi olduğu bilinmektedir. Destekler nitelikte Qi ve arkadaşlarının Çin'de şirket çalışanları ile yaptıkları çalışmada (2019), algılanan örgütsel desteğin, çalışanların yenilikçi davranışıyla pozitif olarak ilişkili olduğu belirtilmiştir.

Cugueró-Escofet ve arkadaşlarının (2019) İspanya'da faaliyet gösteren organizasyonlarda yapmış olduğu çalışmada, çalışanlarda bilgi paylaşım davranışı

oluşturmak için örgütsel adalet, çalışanların algıladığı örgütsel destek, iş tatmini ve örgütsel bağlılık faktörlerinin bulunması gerektiği belirtilmiştir. Aynı çalışmada çalışanların, özellikle tatmin olduklarında, duygusal olarak bağlı olduklarında, katkılarına değer verildiğinde ve takdir edildiğinde, adil organizasyonel bağlamlarda işbirliği yapmaya ve paylaşmaya daha istekli olacakları sonucuna ulaşılmıştır.

Maan ve arkadaşlarının (2020) imalat ve hizmet sektörlerinde yaptığı çalışmasında, bulgular, algılanan örgütsel desteğin psikolojik güçlendirmeyi ve iş doyumunu olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Aynı çalışmada hem hizmet hem de imalat endüstrileri örgütsel temsilcilerine, daha az proaktif olan kişilere bireysel psikolojik güçlendirmeyi ve iş memnuniyetini örgütsel destek çerçevesinde oluşturmaları önerilmiştir.

Algılanan örgütsel desteğin çalışanlarda, hem hedefe ulaşma gibi rol içi performansı, hem de iş arkadaşlarına yardım ve destekleyici davranış gibi ekstra rol performansını artırdığı bilinmektedir (Eisenberger vd., 2001). Yönetici ve kurumları tarafından desteklenen çalışanlarda, depresif durumlar, tükenmişlik gibi sağlık sorunlarının, iş stresinin, işten ve meslekten ayrılma niyetinin, işe alım ve yeniden eğitim maliyetlerinin azaldığı bilinmektedir (Abou Hashish, 2017; Hämmig, 2017).

Karacaoğlu ve Arslan'ın (2013), imalat sanayi organizasyon çalışanları ile yapmış olduğu çalışmada, yüksek algılanan örgütsel desteğinin stres ve tükenme düzeylerinde azalmaya sebep olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Loi, Lin ve Tan'ın yaptığı çalışmada (2019), yerleşik odak güç teorisine dayanılarak güç duygusunun, çalışanların daha esnek olmalarını sağladığı ve bunun da iş yapma davranışlarını harekete geçirdiği belirtilmiştir. Algılanan örgütsel desteğin bu ilişkiyi yönettiği düşünülmektedir. Ayrıca, çalışanları verimliliğe teşvik etmek için yöneticilerin ve organizasyonların, çalışanlarının güç hissini geliştirmeye çalışması, esneklik geliştirmek için eğitim vermesi ve çalışanlarının örgütsel destek algılarını arttırmaları gerektiği açıklanmıştır.

Algılanan örgütsel desteğin yüksek hissedildiği organizasyonlarda, çalışanların örgütsel bağlılığı ve iş performansının arttığı, işten ayrılma niyetleri ve stres düzeylerinin azaldığı bilinmektedir (Armeli, Eisenberger & Lynch, 1998; Blum & Blum, 2000; Ingram & Lee, 2015; Cho & Song, 2017). Algılanan örgütsel destek yoluyla talepleri karşılanan çalışanların, stres etmenlerine karşı daha dayanıklı

olduğu ve stres düzeylerinin azaldığı bilinmektedir (Rhoades & Eisenberger, 2002, s.702). Paralel bir şekilde örgüt tarafından strese sebep olan unsurların azaltılması, algılanan örgütsel destek seviyesini arttıracak ve çalışanların streslerini azaltacaktır (Rhoades & Eisenberger, 2002, s.700; Eisenberger, Jones, Aselage & Sucharski, 2004, s.213).

2.1.5.Hemşirelerde algılanan örgütsel destek

Organizasyonlarda insan kaynaklarının verimli şekilde değerlendirilmesinin, örgüt başarısı için oldukça önemli olduğu bilinmektedir. Özellikle sağlık organizasyonlarında kilit rol oynayan hemşirelerin, verimliliği ve başarısı, kaliteli sağlık bakım hizmeti sunulmasında önemli bir yere sahiptir. Profesyonel hemşirelik mesleği, kendi disiplinine özgü bilgi ve becerilerin kavranması ve uygulanması gereken bir bilim ve sanat dalı olmakla birlikte bakım, eğitim, araştırma ve yönetim gibi bağımsız rol ve sorumluluklara sahiptir (Yıldırım, 2013, s.812).

Hemşirelerin kilit rollerinden birinin destekleyici rolü olduğu bilinmektedir. Hastalar için destekleyici rol oynamaları beklenen hemşirelerin, öncelikle desteği kendilerinin algılaması ve deneyimlemesi gerekmektedir (Sodeify, Vanaki & Mohammadi, 2013). Hasta bakımını yönetebilmek ve hasta bireyleri güçlendirmek isteyen hemşirelerin, öncelikle kendilerini motive etmeleri ve güçlendirmeleri beklenmektedir. Hemşirelerin bakım verme performanslarını, psikolojik iyi oluşlarını etkileyen önde gelen faktörün örgütten ve çalışma arkadaşlarından alınan destek düzeyi olduğu düşünülmektedir (Liu, 2013).

Örgütsel desteğin, hemşirelerin çalışma ortamının önemli göstergelerinden birisi olduğu bilinmektedir (Robaee, Atashzadeh-Shoorideh, Ashktorab, Baghestani & Barkhordari-Sharifabad, 2018). Hemşirelerin çalışma ortamları, sağlık durumlarını, hemşirelik bakımının niteliğini, sunulan diğer sağlık hizmetlerini, hemşirelerin bakım verdiği toplumu, aileyi ve kişilerin sağlık durumunu etkilediği için oldukça önemlidir (Özkan, Koçyiğit & Ünizile, 2013, s.15). Destekleyici meslek ortamları, hastaların tedavisini, organizasyondaki insan gücünün emilimini ve sürdürülmesini olumlu etkilemekte ve hemşireler için iş tatmini oluşturmaktadır. Yüksek düzeyde desteğe sahip bir kurum ikliminin, mesleki gerginliği azalttığı ve hemşirelerin organizasyonda kalma oranını arttırdığı bilinmektedir (AbuAlRub, 2004).

Sharif ve arkadaşlarının (2018), hemşirelerle yaptığı çalışmada, hemşirelik bakım davranışlarının kaliteli olması, iş doyumunu ve psikolojik refah için örgütsel desteğin ve destekleyici bir uygulama ortamı oluşturmanın önemi vurgulanmaktadır. Hastanelerde destekleyici bir ortamın olmaması, daha fazla iş çatışmasına, iş tatminsizliğine ve çalışanların kuruma olan güveninin azalmasına neden olmaktadır (Bobbio, Bellan & Manganelli, 2012).

Sağlık organizasyonlarında, çalışan memnuniyeti ile hasta memnuniyeti arasında doğrudan bir ilişki olduğu bilinmektedir. Hemşirelik mesleğinde iş memnuniyeti, kişilerarası ilişkilerde iyileştirici ve meslekte kalma isteğini etkileyen önemli faktörlerden birisidir. Memnuniyeti artmış çalışanların daha üretken, yaratıcı ve işverenlerine bağlı olma eğiliminde oldukları bilinmektedir (Güleryüz, Güney, Aydın, Eren & Aşan, 2008, s.1626). Sağlık organizasyonlarında kurumların, etkili ve güvenli bakım çıktısı hedeflerine ulaşabilmeleri için, hemşirelerinin güvenliğini kazanması ve onları kurumda tutması oldukça önemli bir konudur. Örgütlerin çalışanlarına bağlılığı olarak tanımlanan algılanan örgütsel desteğin, örgütsel bağlılığı ve iş memnuniyetini arttırdığı bilinmektedir (Chang, 2015; Abou Hashish, 2017; Özkan, 2018; Bayer & Özkan, 2019). Destekler nitelikte algılanan örgütsel desteğin iş doyumunu arttırdığı (Yılmaz, 2016; Gökçe, 2019) ve örgütsel sinizmi olumsuz etkileyerek sinizmi azalttığı (Zan & Altuntaş, 2019) bilinmektedir.

Agarwal ve Gupta'nın (2015) çalışmasında, hemşirelerde örgütsel destek ile iş sorumlulukları, örgütsel vatandaşlık davranışı, duygusal bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra örgütleri tarafından desteklenmediklerini düşünen hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin arttığı bilinmektedir (Anafarta, 2015).

Koç ve Altuntaş'ın (2018), hemşirelerle yapmış olduğu çalışmaya göre, algılanan örgütsel desteğin, hemşirelerin liderlik tarzı ve sorun çözme becerileri üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir.

Hemşirelerde algılanan örgütsel destek düzeyinin, rol doyumunu (Patrick & Laschinger, 2006) arttırdığı, bakım yeterliliği sağladığı (Galletta, Portoghese, Penna, Battistelli & Saiani, 2011), stres faktörlerini azalttığı (Burke, 2003; Hautala, Saylor & O'Leary-Kelley, 2007) daha fazla iş güvenliği sağladığı (Burke & Greenglass, 2001), kuruma aidiyet (Chang, 2015) ve işe adanmışlığı (Chang, 2014) arttırdığı,

tükenmişliği, işten ayrılma niyetini azalttığı (Galletta vd., 2011; Bobbio vd., 2012), kişisel ve iş durumu faktörlerini kontrol etme, yeniden yapılandırma girişimlerini arttırdığı (Burke & Greenglass, 2001) bilinmektedir. Ayrıca, örgütsel destek algılayan hemşirelerin, olumlu duygusal ve davranışsal tepki ve iş davranışları geliştirecekleri düşünülmektedir (Labrague, McEnroe Petite, Leocadio, Van Bogaert & Tsaras, 2018; Terzi & Polat, 2020).

Kwak ve arkadaşlarının (2010) hemşirelerle yapmış olduğu çalışmada, Koreli hemşireler, uygulama ortamlarında düşük bakım kalitesi rapor etmiş ve bunun hemşirelerde örgütsel destek eksikliği, iş memnuniyetsizliği, tükenmişlik ile ilişkili olduğu saptanmıştır.

Armstrong ve arkadaşlarının (2009), Kanada hastanelerindeki tıbbi hatalar ile ilgili yaptıkları çalışmasında, bu olayların % 36.9' unun önlenabilir olduğu, nedenlerinde ise; kaynak yetersizliği ve yöneticilerin destekleyici olmayan davranışlarının etkili olduğu saptanmıştır. Aynı çalışmada hemşirelere saygı duyulur, desteklenir ise güvenli hasta bakımı sağlamak için hemşirelerin hevesle işbirliği yapacakları düşünülmektedir. Bunun yanı sıra destekleyici hastanelerde ölüm oranının diğer ortamlara göre daha düşük olduğu gösterilmektedir.

Terzi ve Polat'ın çalışmasında (2020), hemşirelerin örgütsel destek algısının düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Destekler nitelikte Labrague ve arkadaşları (2018) ve Robaee ve arkadaşlarının (2018) çalışmasında da hemşirelerin örgütsel destek algılarının düşük olduğu görülmektedir. Organizasyonlarda insan kaynağının oldukça önemli olduğu günümüzde, sağlık organizasyonunda iş gücü kaynağının çoğunluğunu oluşturan, hasta bakımında oldukça önemli roller üstlenen hemşirelerde iş stresinin azaltılması, çalışılan kuruma uyumun artırılması, çatışmaların azaltılması, kuruma maksimum katkı sağlanması, sağlık bakım kalitesinin artırılması için hemşirelerde algılanan örgütsel desteğin artırılması gerekmektedir.

Sağlık organizasyonlarında dahil olmak üzere birçok sektörde oldukça önemli olan algılanan örgütsel desteğin, iş memnuniyetini arttırmak suretiyle çalışanların işte kalma isteklerini (Armstrong-Stassen ve Ursel, 2011) arttırdığı, strese sebep olan faktörleri ve stresin etkilerini azalttığı (Burke, 2003; Hautala vd., 2007; Ting & Ling, 2013), örgüte uyumda kritik rolü oynadığı ve örgüte daha birçok katkısı olduğu bilinmektedir.

Hemşirelerin stresli ve akut durumların yaşandığı, karmaşık, hızlı ve dinamik bir ortam olan sağlık organizasyonlarında karşılaşmaları olası sorunları çözebilmeleri, önerileri sunabilmeleri ve bu çözümü kalıcı hale getirebilme konusunda etkili bir liderlik becerisi gösterebilmeleri için örgütleri tarafından desteklenmeleri gerekmektedir (Koç & Altuntaş, 2018). Hemşire liderlerinin destekleyici davranışlarının, etik yeterliliklerinin bir niteliği olduğu (Robaee vd., 2018) ve hemşirelerin profesyonel performansının desteklenmesinde önemli bir rolü olduğu bilinmektedir (Barkhordari-Sharifabad, Ashktorab & Atashzadeh-Shoorideh, 2018).

Büyük bir çoğunluğu hemşirelerden oluşan sağlık organizasyonlarında, başarının sağlanabilmesi için hemşirelerin kuruma yönelik destek algılarının yüksek olması gerekmektedir. Hemşirelerin güçlü sosyal destek algıladıklarında, sağlık bakım kalitesinin arttığı bilinmektedir (Abualrub, 2004). Kurumu benimseyen, kurumun bir parçası olmaktan memnun, kendilerini kuruma ait hisseden ve kurumdan ayrılma planları yapmayan hemşireler tarafından sağlık hizmeti sunulması, bakım, tedavi, eğitim ve araştırma fonksiyonu olan yataklı tedavi kurumlarında, maliyet ve kalite sorunlarını ortadan kaldıracaktır. Hemşirelerin iş doyumunu ve performansını artırmak, tükenmişlik seviyesini azaltmak için destekleyici ve adil bir çalışma ortamının oluşturulması ve geliştirilmesi önerilmektedir. Hastanelerin hemşireleri karar almaya katma ve gelişim olanakları, örgütsel stratejiler oluşturmak, çalışanlarına bireysel destek sağlamak gibi insan kaynakları uygulamaları ile hemşirelerin çalışma şartlarını olumlu yönde etkileyecek yönetim programları düzenlemeleri gerektiği düşünülmektedir (Bal & Eren, 2015, s.45).

2.2. İş Stresi

2.2.1. İş stresi kavramı

Varlığını insanoğlunun yaradılışından beri hissettiren ve yaşamın bir gerçeği olan stres, aynı zamanda birçok hastalığında sebebi olduğundan dolayı oldukça önemli bir konudur. Latince "estricia" eski Fransızca "estrece" kelimesinden köken alan stres kavramı, 17. Yüzyılda bela, musibet, felaket, dert, keder, elem gibi anlamlarla bilinmiştir. 18. ve 19. yüzyıllarda ise, anlam değişikliğine uğrayıp nesneleri ve kişileri nitelemeye yönelik zor, baskı, güç gibi anlamlarda kullanılmıştır (Akgüngüz, 2006, s.2). Engellenme, çatışma, endişe kavramları, stres ile özdeş

değildir ancak; stres bu alt kavramların toplanmasından ibarettir. Bugünkü anlamıyla stresi ilk tanımlayan kişi olan Hans Selye (1977) stresi “organizmanın her türlü değişmeye karşı özel olmayan tepkisi” olarak tanımlamıştır.

Stres, organizmanın çevresine uyum sağlamak için ödemek zorunda olduğu bir bedel olarak da bilinmektedir (Demirel, 2013, s.222). Diğer bir tanımla uyarıcıdan farklı olan ve uyarılmanın bir derece ilerisi olan stres, sadece uyarıcının vücutta yarattığı tepki değil, dayanma eşiğini aşan uyaranlar sebebiyle vücut dengesini de bozabilen etkilenme sürecidir (Baykal & Türkmen, 2014). İç sıkıntısından, vücudun bağışıklık sisteminin bozulmasına kadar geniş bir yelpazede insan sağlığını etkileyen stres, bireyin sağlığını ve verimliliğini etkileyen bir etmen olarak kabul görmektedir. Strese bağlı hastalıkların salgın biçimde artması ve fiziksel hastalıkların %80’inin stres ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılması, stresi daha da önemli bir yere taşımaktadır (Sabuncuoğlu & Tüz, 2013). Organizmanın kendisiyle ve çevresiyle ilişkisine bağlı olarak ortaya çıkan stresin, tamamen zararlı değil, uygun düzeyde olduğu sürece gelişmeyi destekleyici olduğu bilinmektedir.

Stresle karşılaşan bireyin tepkisellik süreci pratik olarak *HERO* (kahraman) prensibiyle ortaya konmaktadır. *HERO* kelimesinin her bir harfi stres süreciyle ilgili olan İngilizce kelimelere karşılık gelmekte ve şu şekilde açıklanmaktadır (Rowshan, 2003’ten akt. Özmutaf, 2006, s.7): H (happening), stres oluşur, E (evaluation), birey stresi değerlendirir, R (response), birey strese karşı tepki verir (savaşıyor ya da kaçıyor), O (outcome), birey bir sonuca ulaşır.

Günlük hayatta yaşanan stres kaynaklarına ek olarak, iş yaşamında yaşanan güçlükler, baskılar ve sorumluluklar bireylerde strese yol açabilmektedir. Zamanının çoğunu iş ortamında geçiren bireyler için yaşanan stresin en büyük kaynağının (%26) iş kaynaklı olduğu düşünülmektedir (Robbins & Judge, 2015). Çalışanların işten kaynaklı olarak, iş yerinde yaşadığı çatışmalar, rol yükü, rol çatışması, kariyer ve ilerleme beklentisi, örgüt tarafından yetersiz katkı sağlanması gibi birçok örgütsel faktörden kaynaklanan stres, *iş stresi* olarak adlandırılmaktadır (Ok, 2006, s.16). Bir diğer ifade ile örgütsel stres olarak da adlandırılan iş stresi; birey ve iş ilişkisinden doğan ve bireyi günlük işlevlerinden alıkoyan, bireyde değişiklik yaratan bir durumu ifade etmektedir (Akdaş, 2017, s.63).

Teknolojinin hızla ilerlemesi, artan rekabet ortamı ve çalışanların kıyaslanma ortamlarının artması, yeni bir iş düzeninin oluşturulmasını gerekli kılmıştır. Oluşan bu yeni iş düzeni, çalışanların maddi ve manevi tatminsizlikleri, terfi ve yükselme imkanlarının yetersiz olması gibi birçok faktörle birlikte, çalışanların işe uyumu zorlaşmış ve bu durum bireylerde stres yaratmıştır (Güney, 2011, s.19). İnsan kaynağının etkili ve verimli bir şekilde yönetilmesinin örgütler için oldukça zorlu, çok yönlü bir süreç olduğu ve bir dizi örgütsel davranışı gerektirdiği bilinmektedir (Liu, Wang, Shen, Li & Wang, 2015, s.2). Çalışanların sağlığını ve dolayısıyla performansını etkileyen temel verimlilik unsurlarından biri olan stres kaynaklarının (stresörlerin), insan kaynaklarından maksimum düzeyde faydalanmak isteyen örgütler tarafından en aza indirilmesi gerekmektedir. Böylelikle en iyi yönetsel faaliyetler gerçekleştirilebilecektir.

İş stresinin, sağlığı tehdit etmeyecek optimal düzeyde olması, organizasyonlar için istenilen bir durumdur. İş stresi kavramının, iş baskısı, iş gerilimi, mesleki stres, çalışma stresi, endüstriyel stres gibi kavramlarla aynı anlamlarda kullanılabileceği bilinmesine rağmen, yaygın kullanımı “iş stresi” şeklindedir (Uzun & Yiğit, 2011, s.182). Ağır iş yükü, uzun çalışma saatleri, iş yaşamında kontrol ve özerkliğin eksikliği, meslektaşlar arasında zayıf ilişkiler, organizasyonun destek azlığı, yüksek iş talepleri, düşük iş kontrolü ve rol belirsizliğinin iş stresini etkileyen önemli faktörlerden bazıları olduğu bilinmektedir (Giorgi, Arcangeli, Ariza-Montes, Rapisarda & Mucci, 2019). Düşük iş tatmini ve yüksek düzeyde strese maruz kalmış çalışanların örgütsel verimlilik için önemli tehdit unsurları olabileceği düşünülmektedir. Eğitim ile ilgili mesleklerde çalışanlar, sağlık hizmetleri, hemşirelik, acil bakım hizmetleri ve sosyal hizmet ile ilgili mesleklerde çalışanların ortalama seviyenin üstünde stres yaşadığı bilinmektedir (Johnson vd., 2005, s.179).

Sağlık organizasyonları bir hizmet organizasyonu olması ve işin yapısından kaynaklanan sebeplerle çok fazla stres oluşturan unsur içermektedir. Sağlık hizmeti sunulan organizasyonlarda sağlık ekibinin önemli bir üyesi olan, ileri düzeyde mesleki bilgi ve beceri gerektiren profesyonel hemşirelik mesleği, insanlarla sürekli birebir iletişim içinde olması, hata kabul etmemesi, iş yükü, 24 saat aralıksız hizmet gerektirmesi, nöbetli çalışma sistemi, uygulanan tedavi ve rollerdeki belirsizlik gibi birçok sebeple yoğun stres altında kalmaktadır. Hemşirelik mesleğinde iş stresinin önlenmesi; hasta bakım kalitesinin artması, tıbbi hataların önlenmesi, hasta ve

alışan güvenliğinin sağlanması, hemşirelerin kritik düşünebilme becerisinin gelişmesi ve iş doyumunun sağlanması açısından oldukça önemlidir.

2.2.2. İş stresinin kaynakları

Bireyler üzerinde baskı ve zorlama yaratan stres kaynakları, strese neden olan faktörler (stresörler) dir (Gümüştekin & Gültekin, 2010, s.3). Yavan ve Pekkaya (2017), iş stresinde etkili ana faktörleri belirlemek üzere yaptığı çalışmasında, “iş-yaşam (aile) atışması” ve “kariyer gelişimi” boyutlarının iş stresi ana boyutları arasında en önemli boyutlar ve “işyerindeki ilişkiler” boyutunun ise orta derecede önemli boyut olduğu sonucuna ulaşmıştır.

2.2.2.1. Bireysel stres kaynakları

Kişilik ve bireysel farklılıklar, stresi oluşturan bireysel faktörler kapsamında yer almaktadır. Belli bir stres seviyesi, bazı kişiler için başarıya sebep olurken; aynı stres seviyesi bazı kişiler için performans düşüklüğüne sebep olmaktadır (Yıldırım, 2010, s.19). Kişinin kontrol duygusunun, stres düzeyini etkileyen bireysel unsurlardan biri olduğu bilinmektedir. Olaylar üzerinde kontrol sahibi olduklarını hisseden kişiler, durumları daha az stresli olarak algılamaktayken; olaylar üzerinde kontrol hissedemeyen kişiler, yüksek düzeyde stres hissetmektedirler (Troup & Dewe, 2002, s.342). Bireylerin yaşadıkları toplumsal ve teknolojik değişimler, aile ilişkileri, ekonomik ve sosyal koşullar birer bireysel stres kaynağı olabilmektedir. Aynı zamanda, yarışma ve aşırı rekabetçi kişilik, fazla zaman baskısı duyma, sabırsızlık, huzursuzluk, saldırganlık, yaş ve cinsiyet, genetik özellikler gibi faktörler bireysel stresörler arasında yer almaktadır (Yıldırım, 2010, s.3).

Kişiliğin stresörleri algılamada önemli bir faktör olduğu bilinmektedir. İe dönük çevreye kapalı bireylerde stres eğilimleri yüksek; dışa dönük, kolay ilişki kurabilen bireylerde ise, strese karşı direncin yüksek olacağı düşünülmektedir (Tutar, 2004). Bunun yanı sıra A Tipi ve B Tipi kişilik yapısının stresle ilişki olduğu; B tipinde olan kişilerin, A tipi kişilerden daha uzun yaşadıkları, daha az hastalandıkları ve daha az strese sahip oldukları görülmektedir (Durna, 2005; Torun & Tekin, 2014). Sahip olunan bazı özellikler, stresle baş edebilmeyi kolaylaştırmakta ya da zorlaştırmaktadır. Bunlar, bireyin stresle baş etme yeteneği olarak bilinen *dayanıklılık*, *iç denetim sahibi olmak* (kontrol odağına sahip olma) ve *iyimserlik* (optimism) dir (Moorhead & Griffin, 2001).

Strese sebep olan diğer bireysel farklılıklar arasında; geçmiş yaşantılar, duygusal sebepler, ekonomik durum, yaşam tarzı, yaş düzeyi, tecrübe, kültürel farklılıklar ve cinsiyet gibi konular yer almaktadır (Aslan, 2008). İşte ve ailede yaşanan stresin birbirini etkilediği bilinmektedir. Çalışma ortamında yaşanan sorunların işte bırakılması başarısız bir konudur ve aile ilişkilerinin zedelenmesine neden olmaktadır. Paralel şekilde ailede yaşanan krizlerin de iş yerine taşınması, çalışanların verimliliğini ve performansını düşürebilmektedir (Oflaz, 2018, s.5).

Yaş bir diğer bireysel stresördür. Yaş kriteri, orta ve ileri yaşlarda stres unsuru haline gelmektedir. Bu yaşlarda fiziksel ve zihinsel yavaşlamalar, yorgunluk ve değişim yaşayan çalışanlar, yoğun çalışma temposunun, fazla mesailerin üstesinden gelmekte zorlanmakta ve iş temposuna ayak uyduramamaktadırlar. Genç yaşta stres yaşayan çalışanlar ise; bilgi ve tecrübelerinin yetersiz olmasından dolayı endişelilerdir (Oflaz, 2018, s.15).

İş stresini etkileyen diğer bir faktörün medeni durum ve çocuk ile ilgili faktörler olduğu bilinmektedir. Özmutaf, Aktekin ve Ergani'nin (2018), kadın yöneticilerle yaptıkları çalışmada, medeni durum farklılığı ve çocuk sahibi olmanın stres düzeyini etkilediği; çocuk sahibi olmanın, genel anlamda kadın yöneticiler için iş stresini artırıcı bir etken olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Her insanın kişilik özellikleri ve buna bağlı olarak yapabileceği ve tatmin olduğu işlerin farklı olduğu bilinen bir gerçektir. Özellikle kadın çalışanların, erkek çalışanlara göre fiziksel çalışma koşullarındaki olumsuzluklardan, iş yükü dengesizliklerinden, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerindeki eksikliklerden, çalışma molalarındaki uygulamalardan ve yıllık izin kullanımındaki olumsuzluklardan, daha fazla negatif yönde etkilendiği düşünülmektedir (Kaymaz, 2019).

Evlilik veya çocukla ilgili problemler, boşanma, yakınlarının hastalığı ya da ölümü, hastalık, hamilelik, yaşam tarzındaki değişiklikler, aile içi çatışmalar, taşınma, çocukların okullarının değiştirilmesi, mesleki yer değişiklikleri ayrıca kişinin sahip olduğu kötü alışkanlıklar strese neden olan diğer bireysel faktörlerdendir (Eren, 2017).

Örgüt yapısı ve niteliği ile kişilik özelliklerinin uyuşmaması durumunda meydana gelen *kişi-örgüt uyumsuzluğu* durumunda, stresli bir ortam kaçınılmazdır.

İş tatmininin azalması sonucuna bağlı olarak, çalışan devrinin artmaya başlaması buna bağlı olarak beklenen bir davranıştır (Şensoy, 2019, s.14). Bu bağlamda, iş stresi genel olarak çalışanların devamsızlık yapmalarına, işe odaklanmakta sorun yaşamalarına, performans düşüklüğüne ve yüksek işten ayrılma niyeti göstermelerine neden olmaktadır (Sökmen & Şimşek, 2016, s.610).

2.2.2.2. Örgütsel stres kaynakları

Hatalı ve belirsiz performans ölçümü, taraflı kontrol ve denetim sistemleri, kontrol sistemlerindeki adaletsizlik, katı kurallar, belirsiz yöntemler, kararlara katılıma izin verilmemesi, ücret eşitsizlikleri ve maaşın yetersiz bulunması, işin sevilmemesi, sıkıcı ve monoton olması, bozuk iletişim, hedeflerin belirsizliği, yükselme imkanlarının yetersizliği, iş saatlerinin uzun olması, çalışan-yönetici çatışması, iş şartlarının kötü olması gibi faktörler iş stresi faktörleri olarak bilinmektedir (Aydın, Üçüncü & Taşdemir, 2011, s.390; Oflaz, 2018, s.20-21).

İş yükünün artması, çalışanlarda, görevleri tam olarak yerine getirememeye, dikkat azalmasına, yorgunluk ve beraberinde performans azalmasına ve strese neden olmaktadır. Aynı zamanda yetersiz iş yükü de çalışanın zamanını oturarak geçirmesine, zaman baskısı altında devamlı rutin işleri yapmak zorunda kalmasına neden olduğu için strese neden olan bir faktör olarak bilinmektedir (Soysal, 2009, s.338-339).

Bireyin stresinin de iş stresi oluşmasına sebep olduğu bilinmektedir. Örgüt problemlerinin insanları etkilediği gibi, örgüt çalışanlarının problemlerinin de örgütü etkileyebileceği düşünülmektedir (Güler, 2020). Çalışılan grupta birlik ve sosyal destek ruhunun eksikliği, çalışanlar ve gruplar arasında çatışma, huzursuzluk ve geçimsizlik, grupta dedikodu yapılması gibi faktörler iş stresi kaynakları arasında yer almaktadır. Çalışanlar, örgütün değer ve kurallarına uyum sağlamak ve kurumla özdeşleşmek durumundadırlar. Örgütün kültürel yapısı, değer ve normlarını benimseme, uyum sağlama veya reddetme süreci de kişilerde stres sebebi olmaktadır (Oflaz, 2018, s.25).

Organizasyon içinde her çalışanın bir rolü olduğu bilinmektedir. Buna bağlı olarak çalışanlar, görevleri ve görevi dışında olan işleri ayırabilmektedirler. Rol çatışması, çalışanların üstleneceği rolü karıştırması sonucu ikilem yaşayarak kararsız kalması durumu olarak bilinmektedir ve bu kararsızlık bireylerde stres

yaratabilmektedir (Denizsever, 2017, s.14). Çalışanların iş hayatındaki rolünün gerektirdiği sorumlulukları ve etkinlikleri bilmediği ya da yetersiz bilgiye sahip olduğunda ortaya çıkan rol belirsizliği ise, genellikle organizasyon içerisindeki iletişim eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Rol belirsizliği çalışmada özgüven eksikliği, hiçbir işe yaramadığını düşünme ve fiziksel olarak zorlanma gibi olumsuz etkiler ile strese sebep olabilmektedir (Kim, Murrmann & Lee, 2009, s.613).

İş yerinde adaletsizlik, bir diğer stresör olarak kabul edilmekte ve yöneticilerinin astlarına nasıl davrandıkları, çalışanları karar alma süreçlerine dahil edip etmemeleri adaletsizlik konuları içinde yer almaktadır (Novotný, 2014; Kaźmierczyk & Chinalska, 2018). Ayrıca iş ortamındaki fiziksel şartlar (hava koşulları, aydınlatma, ısı, nem, gürültü vb.), ücret, sosyal hakların kullanılabilme imkanı ve yönetici tutum/davranışlarının çalışanlarda en belirgin stres faktörlerinden bazıları olduğu bilinmektedir. Çalışanların motivasyon ve ihtiyaçları karşılanamadığında, çalışanın gereksinim ve becerilerinin iş profiline uygun olmadığı durumlarda, iş ortamında sosyal destek eksikliği yaşandığında, tamamlanan iş ile ödül arasındaki ilişkide dengesizlik olduğunda iş stresi meydana gelecektir (Karasek, 1979; Siegrist vd., 2004; Gyöngyvér & Iskola, 2011). Çalışanlara beklenen ürün performansını destekleyebilecek çalışma koşulları sağlamak ve çalışanları hem fiziksel hem de sosyolojik açıdan desteklemek ve onları göz ardı etmemek stresi azaltacaktır (Bencsik, Juhász & Mura, 2019).

2.2.3.İş stresinin sonuçları

Canlıların yaşamı için uygun olmayan koşullar olarak da tanımlanan stresin, olumlu ve olumsuz olmak üzere iki boyutu olduğu bilinmektedir. Stres, bireylerin çalışma hayatlarındaki verimini, aileleri, yakınları, iş arkadaşları ve yöneticileri ile olan ilişkilerini, çalıştıkları kuruma olan katkılarını etkileyen geniş bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Güler, 2020). Stresin belli bir seviyede olması bireyi olumlu etkilemekte, kişiyi motive etmekte, kişinin amaçlarına ulaşması için teşvik edici bir rol oynamakta ve kabul edilebilir bir durum olmaktadır. Ancak belli bir seviyeyi aşan ve kişiyi rahatsız edici boyuta ulaşan stres olumsuz stres olarak adlandırılmaktadır. Bu durum, kişinin sorumluluk ve yükünü arttırarak sorunların çözülemeyecek şekilde algılanmasına neden olur (Altıntaş, 2003, s.10; Gök, 2009, s.431). Bireyler

organizmanın dayanma gücünü aşan bu strese, hem fiziksel hem de psikolojik olarak tepki vermektedirler.

Stresin, fizyolojik ve psikolojik olarak bireyin sağlığını etkilemek, çalışanın performansını düşürmek, iş ortamındaki ilişkileri olumsuz etkileyip çatışma yaratmak ve iş kazalarına sebep olmak gibi sonuçları olduğu bilinmektedir (Özcan, Ünal & Çakıcı, 2014, s.126).

2.2.3.1. Stresin bireysel sonuçları

Stresin birden fazla biyolojik sistem üzerinde etkisi olduğu bilinmektedir. Buna bağlı olarak, biyolojik sistemlerin sağlık süreçleri ile etkileşime geçtiği ve erken yaşam sıkıntılarının büyük bir sebebini oluşturduğu düşünülmektedir (O'Connor, Thayer & Vedhara, 2020). Uzun süreli devam eden ve dayanma gücünü aşan stres, zamanla çeşitli hastalıklara sebep olmaktadır. Bu hastalıklar bazen psikolojik ve davranışsal, bazen de fiziksel olarak ortaya çıkmaktadır. Metabolik sendrom, obezite, enfeksiyonlar, kanser, akıl sağlığı bozuklukları, kardiyovasküler hastalık ve artan duyarlılık dahil olmak üzere geniş bir yelpaze bu sorunlara birer örnek oluşturmaktadır (Russell & Lightman, 2019). Stresin sonuçları, temel olarak fizyolojik ve psikolojik sonuçlar olmak üzere iki boyutta ele alınmaktadır.

Stresin fizyolojik sonuçları: Stres uyaranlarına karşı vücudun vermiş olduğu fizyolojik reaksiyonlar (baş ağrısı, migren, karın ağrısı, uyuşukluk, sırt ağrısı, göğüs ağrısı, yorgunluk, kalp çarpıntısı, uyku bozukluğu ve kas ağrısı, yeme, içme, uyku ve sigara alışkanlıklarındaki değişiklikler) fizyolojik stresi oluşturmaktadır. İlk belirtinin yorgunluk, uzun vadede belirtinin ise bağışıklık sistemi ile ilişkili sorunlar olduğu düşünülmektedir (Bencsik vd., 2019; Rodrigues vd., 2020). Yüksek tansiyon, nefes darlığı, baş ve sırt ağrıları, terleme, alerji, aşırı yorgunluk, uykusuzluk, mide bulantısı ve mide problemleri, iştahta değişiklik ve kilo kaybı gibi organizmanın strese karşı verdiği birtakım fizyolojik tepkiler/belirtiler bulunmaktadır (Güney, 2012, s.307-310). Yüksek tansiyon, stresle direkt bağlantılı bir sağlık problemidir. Stresin en çok kalp-damar sistemi üzerinde etki gösterdiği, derin ve şiddetli etkiler yaparak vücuttaki kan basıncını arttırdığı bilinmektedir. Bireyleri aşırı duyarlı hale getiren stres, vücudun bağışıklık sistemi üzerinde aşırı duyarlılık tepkileri ortaya çıkarır ve alerji bu tepkilerden birisidir (Koussaifi, Habib & Makhoul, 2018).

Stresin psikolojik sonuçları: Bir uyarandan kaynaklanan ve duygusal bir reaksiyon (anksiyete ve depresyon, tükenmişlik, işe yabancılaşma, düşmanlık, gerginlik, öfke, kaygı, sinirlilik, alınganlık ve hayal kırıklığı) olarak görülen semptomlar psikolojik stresi oluşturmaktadır (Satija & Khan, 2013, s.80). Stresin aşırı gerginlik, ilgisizlik, kendini yetersiz hissetme, gereksiz ve yersiz endişe, telaş, geçimsizlik, işbirliğinden kaçınma, ani duygusal dalgalanmalar, yüksek düzeyde öfke, depresyon, kontrol yetersizliği, güvensizlik hissi, aşırı hassasiyet ve tükenmişlik hissi gibi sonuçları bulunmaktadır (Aydın, 2008, s.89-91; Fapohunda, 2017). Stresin davranışsal sonuçları olarak bireylerde; sigara kullanımı, uyuma isteği, uykusuzluk, yemek yeme isteği, iştahsızlık, alkol kullanımı, şiddete yönelme gibi davranışsal belirtiler görülebilmektedir (Seilerová, 2019).

2.2.3.2. Stresin örgütsel sonuçları

Çalışanlar yaşadıkları stresi kontrol edemezlerse, iş yerindeki tutum ve davranışları (tatmin, bağlılık, verimlilik, kalite ve sağlıkları) olumsuz etkilenebilmektedir (Satija & Khan, 2013, s.80). Stresin örgütsel sonuçları, “bireysel sonuçların örgüte yansıması olarak” görülebilmektedir (Aslan, 1995, s.62). Kurumları önemli derecede etkileyen stresin, işe geç kalma, devamsızlık, işe yabancılaşma, çalışan devir hızında artma, performansta azalma gibi örgüte yansıyan sonuçları olduğu bilinmektedir (Sökmen, 2005, s.6-8).

Çalışanlar için performansın en yüksek olduğu stres seviyesine, *optimum stres seviyesi* denilmektedir. 1908 yılında Yerkes ve Dodson tarafından yapılan çalışma, stres ile performans ve etkinlik arasındaki doğrusal ilişkiyi ortaya koymuş ve bu ilişki Y-D yasası olarak isimlendirilmiştir. Bu çalışmada stresin performansı belirli bir noktaya kadar arttırdığı, belirli bir noktadan sonra da düşürdüğü açıklanmıştır. Şensoy (2019)’un çalışmasında, stres ve performans ilişkisi üzerinde çalışılmış, stresin, çalışanların performansını ve iş doyumunu azalttığı, rol çatışması, moral, kariyer ve iletişim sorunlarına neden olduğu saptanmıştır. Bunun yanı sıra çalışanlarda stres kaynaklı performans düşüklüğünün; çatışma, kaynak, beceri ve motivasyon eksikliği, psikolojik yıldırma gibi faktörlerden kaynaklandığı belirtilmiştir.

Stresin örgüte bağlılığı ve iş tatminini azaltabileceği bilinmektedir. Literatürde yapılan çalışmalarda iş stresinin örgütsel davranışa yansıyan sonuçları arasında, iş

tatmini (O'Neill & Davis, 2011), iş performansı (Irawanto, Noermiyati & Primasari, 2015; Turhan, Erol, Demirkol & Özdemir, 2018; Alıcı & Yalçınkaya, 2019; Adıgüzel & Küçükoğlu, 2020; Sayıldı, 2020) ve örgüte bağlılığı (Bhatti, Akram, Hashim & Akram, 2016) azalttığı; tükenmişlik (Khattak, Khan, Haq, Arif & Minhas, 2011) ve devamsızlığı (Vasse, Nijhuis & Kok, 1998) ise arttırdığı görülmektedir.

Bayar ve Öztürk'ün (2017), çalışmasında iş stresinin, iş tatminini negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde; iş stresinin iş-aile yaşam çatışmasını (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003; Voydanoff, 2005; Sayıldı, 2020), fiziksel ve ruhsal sağlığı (Wilkerson, 2003), iş doyumunu (Alshammari, Khoja & Alsubaie, 1996), örgütsel özdeşleşmeyi (Panaccio & Vandenberghe, 2009; Turunç & Erkuş, 2010), duygusal bağlılığı (Wegge, Van Dick, Fisher, Wecking & Moltzen, 2006), rol ve sorumlulukların yerine getirilmesini (Greenhaus & Beutell, 1985) ve iş-yaşam dengesini (Chiang, Birtch & Kwan, 2010; Bell, Rajendran & Theiler, 2012; Korkmaz & Erdoğan, 2014) etkilediği saptanmıştır. Bayramoğlu, Uysal ve Karkı'nın öğretmenler ile yaptığı çalışmasında (2020), iş stresinin iş performansını ve duygusal bağlılığı azalttığı ve duygusal bağlılığın bu ilişkide aracılık rolü oynadığı sonucuna ulaşılmıştır.

İş stresinin örgütsel sonuçları arasında, verimin düşmesi, işe gitmeme ya da geç gitme durumlarının oluşması, sağlık için harcanan maliyetin, tazminat taleplerinin ve örgüte zarar verme düşüncesinin artması gibi olumsuz çıktıların olduğu bilinmektedir (Yılmaz & Ekici, 2006, s.40). Yenihan, Öner ve Çift yıldız'ın çalışmasında (2014), iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Destekler nitelikte yapılan birçok çalışmada, iş stresinin işten ayrılma niyetini etkilediği görülmektedir (Qureshi vd., 2013; Hwang, Lee, Park, Chang & Kim, 2014; Iqbal vd., 2014; Mxenge, Dywili & Bazana, 2014; Liyanage, Madhumini, Galhena, Liyanagea & Madhumini, 2014; Karamzade, Mahnoosh & Mahnaz, 2014; Akova, Emiroglu & Tanriverdi, 2015; Savaş & Erol, 2017). Strese neden olan etkenler arttıkça bireylerin motivasyonunun anlamlı ölçüde azaldığı ve stres sebebiyle ortaya çıkan sonuçların, bireylerin motivasyonunu olumsuz yönde etkilediği bilinmektedir (Ofiaz, 2018). İş yükü, işle ilgili stres ve tükenmişliğin her birinin birbiriyle ilişkili olduğu; aşırı yük, işle ilgili yüksek stresin tükenmişlik hissine yol açtığı bilinmektedir (Teğin, 2019). Ayrıca iş stresinin, performans azalması, devamsızlık, artan hastane ve sosyal güvenlik ödemeleri nedeniyle,

kurumlara ek maliyet yükü ile de sonuçlandığı bilinmektedir (Karabacak, 2013, s.52).

2.2.4. Hemşirelerde iş stresi

Organizmanın dengesini bozan uyaranlar ve bedenin olaya yanıtı olarak tanımlanan strese, özellikle iş yaşamında rastlanmakta ve hangi meslek veya koşullarda çalışılırsa çalışılsın çeşitli şekil ve seviyede strese maruz kalınmaktadır. Sağlık organizasyonları, doğası gereği iş stresine neden olabilecek pek çok unsur çalışma ortamında barındırmaktadır. Hastaneler, iş hayatında ortaya çıkan *iş stresinin*, yoğun olarak yaşandığı organizasyonlar arasında bulunmaktadır. Sağlık çalışanları, sadece hastaların fiziksel ihtiyaçları değil, aynı zamanda pek çok talepleri ile karşı karşıya kalmakta, çalışırken empati ve merhamet duygusuyla da hizmet etmektedir. Diğer yandan, hasta sirkülasyonunun çok fazla olması, çalışma ortamındaki yetersiz araç- gereç, uzun çalışma saatleri, yaşam riski olan hastaların takibi ve bakımı, acil durumlar, hasta yakınları ile yoğun iletişim, nöbetli çalışma sistemi ve uyku düzenin bozulması gibi stresi azami derecede ortaya çıkaracak durumlarla karşı karşıya kalınmaktadır.

Önder, Aybas ve Önder (2014)'in çalışmasında, hemşirelerde stres faktörlerinin öncelik sırası Analitik Hiyerarşi Prosesi (AHP) tekniği kullanarak belirlenmiş ve sonucunda öncelik; iş yükü, uygulanan tedavideki belirsizlik, tıbben acil bir durumda hekimin orda olmaması, birimin ihtiyaçlarını karşılayacak kadar personelin olmaması, personel yetersizliği, yazışma-sekretarya gibi hemşirelikle ilgili olmayan çok fazla işle uğraşmak şeklinde sıralanmıştır.

Sağlık çalışanlarının diğer çalışanlara göre iş doyumlarının düşük, algılanan iş streslerinin ise yüksek olduğu bilinmektedir (Tanşu, 2009; Erşan, Yıldırım, Doğan & Doğan, 2013). Karabay (2015)'in sağlık personeli üzerinde yaptığı çalışmasında, iş stresinin işten ayrılma niyetini pozitif etkilediği; iş tatmini, aile tatmini ve hayat tatminini ise negatif etkilediği bilinmektedir.

Hemşirelik mesleği, sağlık organizasyonlarında çalışan sağlık profesyonellerinin %60'lık önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Bu nedenle hemşirelerin iş gücü verimliliği ve performansı, sağlık hizmetinin kalitesi ve verimliliğini doğrudan etkilemektedir (Öztürk & Akbulut, 2011). Hemşirelerde yaşanan stresin, yetersizlik duygusuna, düşük benlik saygısına, somatik

rahatsızlıklara, uyku bozukluğuna ve tükenmişliğe neden olduğu bilinmektedir (Polat & Kavuncubaşı, 2008; Önder, Aybas & Önder, 2014).

Çalışma ortamından kaynaklı pek çok olumsuz faktör, hemşireliğin yoğun iş yüküne sahip stresli bir meslek olarak görülmesine sebep olmaktadır (Balaban, 2000). Pisanti ve arkadaşlarının (2011) İtalyan hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada, kuruluşların ve yöneticilerin işyeri stresine özellikle dikkat etmeleri gerektiği belirtilmektedir.

Belirli düzeyde yaşanan stres hemşirelerin görevlerini yerine getirmede onları motive ederken, sürekli ve aşırı yaşanan stres çalışanları olumsuz yönde etkilemektedir (Healy & Tyrell, 2011). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) açıklamasından yola çıkılarak, hemşirelerin çalışma ortamına ait başlıca stres kaynaklarının, rol çatışması ve belirsizliği, aşırı iş yükü, denetçiler, yöneticiler ve çalışma ortamından kaynaklanan çatışmalar, sağlığı bozulmuş ve yoğun bakım gereksinimi bulunan hastalarla çalışma, yaşanan duygusal stres, vardiya ile ilgili sorunlar olduğu söylenebilmektedir (Özgür, Gümüş & Gürdağ, 2011).

Yaşar (2014)'ın, yoğun bakım hemşireleri ile yaptığı çalışmasında hemşirelerde yaşanan “iş yoğunluğunun” en önemli stres faktörü olduğu, sonra sırasıyla mesleki risklerle karşılaşma ve meslek hastalıklarına yakalanma, işini belli bir sürede bitirme ve sürekli göz önünde yapma zorunluluğu, bir üst yönetim tarafından takdir edilmeme gibi diğer stres faktörlerinin geldiği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışılan birim veya kuruma göre stres kaynaklarının değişiklik gösterebildiği bilinmektedir. Dahili birimlerde çalışan hemşirelerde stres sebebi daha çok çalışan yetersizliği ve aşırı iş yükü oluk; cerrahi ve yoğun bakım ünitelerinde yoğun bakım gereksinimi bulunan hastaya bakım verme ve ölüm olgusu ile başa çıkmaya çalışma en önemli stres nedeni olarak görülmüştür (Cox & Lacey, 2010). Hastane imajının topluma yansıtılmasında önemli bir role sahip olan hemşirelerin, çalışma ortamında yaşadıkları stresin kontrol altında tutulması, kaliteli sağlık bakım hizmeti sunabilmeleri için öncelikle kendilerinin sağlıklı olmaları gerekmektedir (Simmons & Nelson, 2001).

Hemşirelerde yaşanan stresin, iş performansı ve iş doyumunun düşmesine, iletişim ve bilgi paylaşımının bozulmasına, iş gücü devir hızının artmasına yol açtığı bilinmektedir (AbuAlRub, 2004; Erşan vd., 2013). Mert (2018)' in çalışmasında

hemşirelerde yüksek iş doyumunun, iş stresini negatif yönde etkileyerek iş stresini azaltacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Stres ne kadar yüksek olursa iş memnuniyetinin o kadar düşük olacağı düşünülmektedir (Kielaitė, 2018). Hemşirelerde görülen stres, hemşirelerin bakım verilen hastalardan ve mesleki sorumluluklarından uzaklaşmalarına, iş tatminlerinin düşmesine yol açmaktadır ve en önemlisi iş kazalarına yatkınlığı artırıp, bakım verilen bireylerin doğrudan risk altında kalmasına neden olmaktadır (Baykal & Türkmen, 2014). Destekler nitelikte hemşirelerde stres faktörlerinin sonuçları arasında, bitkinlik ve tükenmişlik, karar vermede ve hasta bakımında artan hatalar gözlenmektedir (Karkar, Dammang & Bouhaha, 2015).

Hemşirelerde lider davranışlarının, iş tatminini, örgütsel bağlılığı ve iş stresi düzeyini etkilediği ve lider tarafından duygusal destekleme davranışlarının iş stresini azalttığı bilinmektedir (Ergün & Çelik, 2015). Çankaya'nın çalışmasında (2020), hemşirelerin, hekimler ve diğer sağlık çalışanlarına göre daha yüksek düzeyde iş stresi algısına sahip oldukları ve yüksek düzeyde iş stresinin yüksek düzeyde işten ayrılma niyetine neden olduğu saptanmıştır. Hemşirelerde yaşanan stres; verimlilikte azalmaya (Tetik, 2014), tükenmişliğe ve iş doyumunun azalmasına (Khamisa, Oldenburg, Peltzer & Ilic, 2015; Ezenwaji vd., 2019) neden olmaktadır. Yüksek düzeyde iş stresine maruz kalan hemşirelerin özsaygı (kendine güven) düzeylerinin düşük olduğu ve aynı zamanda karar verme mekanizmalarının zedelenerek, panik karar verme stili sergiledikleri düşünülmektedir (Denizsever, 2017).

Bu derecede geniş yelpazede organizasyonlarda olumsuz sonuçlara neden olan iş stresinin keyifli bir çalışma ortamı yaratmak, çalışma ortamında işbirliğini iyileştirmek, çalışanın özel durumlarını anlamak ve çalışanları desteklemek gibi çözümlerle azaltılabileceği düşünülmektedir. Destekler nitelikte çalışanlarda rollerinin yeniden tanımlanması, çalışma koşullarının gözden geçirilmesi, çalışanların kararlara katılımını artırma, sosyal destek sağlama, aşırı iş yükünü ortadan kaldırma, aşırı stres yaşayan personele danışmanlık hizmeti sağlama gibi örgütsel pozitif davranışlar ile, iş stresi ile baş edebilmek mümkün olmaktadır (Torun & Tekin, 2014, s.54).

Bencsik ve arkadaşlarının çalışmasında (2019), çalışan sağlığı üzerindeki stres (stresin hesaplanan ekonomik etkisi) maaliyetinin (hastalık izni için harcanan gün

sayısı, sağlık sigortası maliyetleri, kazalar, devamsızlık ve hasta/hasta yakını memnuniyetsizliği gibi) çalışanın eğitim maliyetinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmış olması, iş stresi probleminin çözülmesi gerektiğinin bir göstergesi niteliğindedir.

Sağlık organizasyonlarında önemli bir iş gücü olan hemşirelerde, iş stresinin en aza indirilmesinin sağlık bakım kalitesini ve sağlık bakım uygulamalarındaki pozitif çıktıları arttıracakı düşünülmektedir. İş stresinin, algılanan örgütsel destek ve kişi-örgüt uyumu ile negatif yönlü ilişkili olduğu bilinmektedir (Hoboubi, Choobineh, Ghanavati, Keshavarzi & Hosseini, 2017; Bakan, Erşahan, Büyükbeşe, Okumuş & Akmeşe, 2017; Waszkowska, Jacukowicz, Drabek & Merecz-Kot, 2017; Kilroy, Flood, Bosak & Chênevert, 2017; Kesen, 2017; Oflaz, 2018; Giorgi vd., 2019; Bencsik vd., 2019). Bu bağlamda organizasyonların en önemli kaynağı olan çalışanlarda, iş stresini en aza indirmek için örgütsel desteği ve kişi-örgüt uyum faktörünü arttırmak oldukça önemlidir (Fan & Smith, 2017).

2.3.Kişi-Örgüt Uyumu

2.3.1. Kişi-örgüt uyumu kavramı

İyi yetişmiş insan kaynağını bulmak, örgüte çekebilmek ve örgütte tutmak rekabet koşullarının gün geçtikçe arttığı günümüzde insan kaynakları yönetiminin önemini ortaya koymaktadır. Organizasyonlar, çalışanlar tarafından grubu bir araya getiren, toplayıp birleştiren bir çatı unsuru olarak algılanmaktadırlar. Bu durum grup üyelerini yani bireyleri, örgütün itibarına, önemine ve varlığını devam ettirmesine değer vermeye itmektedir. Birey, örgütün amaçlarını, ilişkide bulunduğu grubun değerleri olduğu için üstün tutmaktadır. Bu yolla, kişisel amaçlar ile örgüt amaçları arasında bir uyumlaşma ve uzlaşma yoluna gidilmekte, birlikte ahenk içinde yaşama ve çalışma (koegzistans) mümkün olmaktadır (Eren, 2017).

Örgütün değerleri ile bireyin değerleri arasındaki uyum arttıkça, bireylerin örgüte daha çok yaklaştıkları bilinmektedir. Bu doğrultuda çalışanlar, kendileriyle benzer psikolojik özellik taşıyan örgütler ile etkileşime girmekte daha fazla istekli olmaktadır (Muchinsky, 2008, s.83). Schneider'in (1987) ASA (attraction-selection-attrition) modelinde, belirli özelliklere sahip kişilerin yine belirli özelliklere sahip kişiler tarafından çekildiği belirtilmiştir.

İş ile doğru insanın buluşturulabilmesinde önemli rol oynayan *Kişi-Örgüt Uyum* kavramı, örgüt çalışanlarının değer yargıları ile örgütün değer sistemi arasındaki bağlantı olarak tanımlanmaktadır (Yahyagil, 2005). Diğer bir tanımla kişi-örgüt uyumu; örgütün kültürel özellikleri ile bireylerin değerleri ve kişilik özellikleri arasındaki uyum olarak ifade edilmiştir (Chatman, 1989). Kişi ile örgüt benzer temel özellikleri paylaştığında ortaya çıkan kişi-örgüt uyumu, “kişi ile örgütün bağdaşabilirliğidir” (Kristof, 1996, s.3). Kişi-örgüt uyumunun, örgütün ve bireyin karşılıklı olarak birbirinin ihtiyaçlarını, isteklerini ve önceliklerini karşıladığı zaman gerçekleştiği düşünülmektedir. Bu uyumun düşük görüldüğü organizasyonlarda, görüş ayrılıklarının arttığı bilinmektedir (Besen & Aktaş, 2016, s.4).

Organizasyonlarda, tarafların benzer özellikleri paylaştığı ortamlarda ortaya çıkan uyum olarak bilinen kişi örgüt uyumu, ihtiyaç, beklenti ve önceliklerin karşılıklı sağlandığı anda gerçekleşmektedir. Yüksek düzey kişi-örgüt uyumunun, bireyler ve organizasyonlar için yararlı olduğu, kişilerin kendilerini daha rahat ve yetenekli hissetmelerini sağladığı bilinmektedir (Sağnak, 2004). Örgütteki kültürel özellikleri benimseyen çalışanlarda, örgütün ve yönetimin beklentilerine olumlu katkı sağlama davranışı artacak ve olası örgüte uyum sorunları azalacaktır (Tutar, 2008’den akt. Akbaş, 2010, s.85).

Bireyin potansiyel yetisini ortaya koyabilmesi, onun atanacağı pozisyona göstereceği uyum ile ilişkilendirilmektedir. Organizasyonları ile uyum sağlayan ve kurumun değerlerini destekleyen çalışanların, performansının yükseleceği, işe devamsızlık ve kurumdan ayrılma davranışlarının azalacağı düşünülmektedir (Tahiroğlu, 2003, s. 242). Birey-örgüt uyumunun, kişilerin karakteristik özellikleri ile örgütün özelliklerinin benzemesi yolu ile oluştuğu bilinmesine rağmen; birey ile örgütün ya da diğer çalışanların özelliklerinin birbirini tamamlaması durumunda da birey-örgüt uyumunun meydana geleceği bilinmektedir (Piasentin & Chapman, 2007, s.341).

Kişi-örgüt uyumunun, Murray’ın (1938) ihtiyaç-baskı teorisi ve Lewin’ in (1951) etkileşim teorisine dayanan kişi-çevre uyumu teorisinin alt boyutlarından biri olduğu bilinmektedir. Bireylerin yetenek, beceri ve karakter özelliklerine uygun organizasyonlarda daha uyumlu olacaklarını ileri süren bu teori, farklı karakter yapısındaki kişilerin farklı örgütlerden etkilendiğini savunmaktadır. Bu nedenle bireylerin kendi karakterlerine, yeteneklerine, değer ve inançlarına uygun örgütler

aramasının doğru olduğu ifade edilmektedir. Çekim-seçim-ayrılma teorisinden (Schneider, 1987) hareketle geliştirilen bu teori, örgütsel davranış, endüstriyel psikoloji, insan kaynakları yönetimi, liderlik gibi yönetim alanlarıyla ilişkilendirilmiştir (Turunç & Turgut, 2017). Kişi-örgüt uyumunun oluşabilmesi için, değerler, hedefler, iş çevresi ve kişilik özellikleri bileşenlerinin bir araya gelmesi gerekmektedir.

İçselleştirilmiş normatif inançlar olarak bilinen değerler, bireylerin yaşamında rehber olan, onları güdüleyen amaçların sosyal birer temsilcileridirler. Değerler, olası olaylar ve sonuçlarla ilgili olarak bireylerin sahip olduğu olumlu ya da olumsuz tutum ve davranışlar üzerinde etkilidir. İnsanların günlük yaşantılarında, neyi önemli gördüklerinin değerlendirilmesinde açıklık sağlarlar (Altıntaş, 2006, s. 23). Örgütler için değerler; bir kurumun üyelerince paylaşılan, üyelerin davranışlarını yönlendiren, bir kurumun kendisi ve çevresinde “kabul gören” temel normlar, varsayım ve inançlar bütünü olarak bilinmektedir (Sığırı, 2007, s. 50). Kişi-örgüt uyumunun oluşabilmesi için *değer uyumunun* oluşması, gelişmesi ve çalışanlar için yaygın bir hale getirilmesi gerekmektedir.

Kişi-örgüt uyumunun diğeri bir tamamlayıcı uyum boyutu da çalışanlar ve örgütlerin ulaşmak istedikleri hedefler yani, bireysel ve örgütsel hedefler arasındaki uyumdur. *Hedef uyumu*, dikey yönde ve yatay yönde olmak üzere iki boyutta incelenmektedir. Dikey yönde uyum, örgütteki yöneticiler ve astlar arasında, yatay yönde uyum ise birey ve örgütteki diğeri bütün bireylerin hedefleri arasındaki uyumdur (Vancouver & Schmitt, 1991). Dikey yöndeki hedef uyumu, kişilerin işe karşı tavırlarını doğrudan etkilemektedir. Yatay yöndeki hedef uyumu ise, grup ahengini ve çalışanlar arasındaki sosyal uyumu doğrudan etkilemektedir.

Birey-çevre uyumu, bireylerin gereksinimlerini karşıladıkları çevre veya örgüt ile etkileşime girmeleri sonucu ortaya çıkar. Bireyler bu ortama uyum sağlamak durumundadırlar. Çevrelerine uyum sağlayamayan kişiler, yeni bir çevre bulmak, çevrelerini değiştirmek durumunda kalmaktadırlar. Bireyin çevreden, çevrenin de bireyden yararlanması durumu, birey-çevre uyumunu sağlayan ve devam ettiren temel olgudur. Birey-çevre etkileşim sürecinde, örgütler bireyden üretim, buna karşılık bireyler örgütten ise; iş doyumunun sağlanmasını beklemektedir (Argun, 2007, s.18). Bu etkileşimin, bireyler ve örgüt arasında birliktelik oluşmasını sağlama, “biz” duygusunu güçlendirme, işletme içi çatışmaları azaltma ve örgüt kültürünün

diğer nesillere aktarılmasını sağlayarak işletmeye süreklilik kazandırma gibi sonuçları olduğu bilinmektedir (Çırpan & Koyuncu, 1998, s. 227).

Organizasyonlarda örgütün çevre-kültür yapısının, bireyin kişilik özellikleri ile örtüşmesi gerektiği bilinmektedir. Bu sebeple bireyin örgütü, örgütün de bireyi seçerken, adayların kişilik özelliklerinin örgüt iklimine yatkınlığına dikkat edilmelidir. Ayrıca, kişiliğin, organizasyonda üstlenilecek olan rol ile önemli bir ilişkisi bulunmaktadır. Organizasyonda, bireylerin rol ve görevlerinde *kişilik uyumunun* bulunması, çalışanların işe karşı tavırları üzerinde etkili olduğu gibi kişi-örgüt uyumunu da doğrudan desteklemektedir (Argun, 2007).

Kişi-örgüt uyumu, örgütleri amaçlarına ulaştıran en önemli araçlardan biridir. Bu araçla örgüt, kendi içinde uyumu sağlamış, temel amaçlara çalışanlarını yönlendirmiş ve verimlilik gibi uyumun olumlu sonuçlarından yararlanmış olmaktadır. Kişi-örgüt uyumu, bireylerin ihtiyaçlarını giderebilmelerini sağladığı ve örgütün çıkarlarını savunmayı kolaylaştırdığı için örgüt açısından oldukça önemlidir (Ostroff, Shin & Kinicki, 2005).

2.3.2. Kişi-örgüt uyumunu açıklayan teoriler

2.3.2.1. Kristof'un kişi-örgüt uyumu yaklaşımı

Kristof'un yaklaşımı (1996), bir tarafın, öbürünün gereksinimini sağladığında, iki taraf arasında benzer köklü nitelikler paylaşıldığında ya da, her ikisi var olduğunda oluşan uyusabilirliği göstermektedir (Wingreen & Blanton, 2007, s.635). Kişi-örgüt uyumunun kavramsallaştırılması, analizi ve işlevselleştirilmesi ile ilişkili konuların açıklığa kavuşturulması, kişi-örgüt uyumunun kavramsallaştırılmasında kullanılan öncüller ve sonuçların bir çatı olarak birleştirilmesi ve kişi-örgüt uyumu konusunda yapılacak çalışmalara yol gösterme olmak üzere dört ana amacın Kristof modelinin amaçları olduğu bilinmektedir (Kristof, 1996, s.2). İş talepleri ve çalışan kabiliyetleri arasındaki uygunluğun yani kişi-örgüt uyumunun, iş performansı üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir (Vilela, Gonzales & Ferrin, 2008, s.1005-1019).

Kristof (1996), örgütlerde kişi-örgüt uyumunun ölçülebilmesi için üç ölçüm yöntemi olduğunu savunmuştur. Bunlar; çalışana, kendisi ve örgütünün ne kadar uyumlu olduğuna yönelik soruların yöneltildiği *sübjektif uyum ölçümü*, çalışanın,

önce kendisini sonra da örgütünün özelliklerini tanımladığı ve örgütle arasındaki uyumu karşılaştırdığı, *algılanan uyum ölçümü* ve çalışana kendi özelliklerinin, diğer örgüt çalışanlarına ise örgütün özelliklerinin sorulup karşılaştırmanın yapıldığı *objektif uyum ölçümü* dür (Hoffman & Woehr, 2006, s.391).

2.3.2.2. *Schneider'in kişi-örgüt uyumu yaklaşımı*

Birey-çevre uyumu mekanizmasını esas alan bu yaklaşımın örgütsel hedeflerin, kültürün, kişisel tutumlarının bir yansıması olduğu düşünülmektedir. Bu yaklaşımın çekim, seçim, ayrılma (Attraction-Selection-Attrition/ASA) olarak ifade edilen karşılıklı ilişkili üç dinamik sürecin sonucu olduğu bilinmektedir. Belirli özelliklere sahip bireyler, belirli özellikteki örgütlerden etkilenmekte ve onları tercih etmektedirler (Ulutaş, 2010, s.45-46). Schneider, kişi-örgüt uyumu bağlamında analiz ettiği bu yaklaşımında, bireyin kendi düşünce ve algısı düzeyinde bir grupta birlikte çalışma isteği sonucu iş aramaya yöneldiğini ifade ederken '*Homojenite teorisi*' ni geliştirmiştir (Billsberry, 2007, s.32-149). Schneider'in ASA bakış açısına göre, bireyler, uyumlu olması durumunda çalışanların organizasyonlardan ayrılma olasılığını azaltan hedef ve değer arayışları açısından yakın bir eşleşme gördükleri organizasyonlardan etkilenmektedirler (Liu, Lio & Hu, 2010). Belli bir uyum düzeyi yakalayamayan çalışanların, kurumlarını terk edecekleri savunulmaktadır. Bu model ayrıca, kişiyi işe alma kararı (işveren seçimi) ile birlikte başvuranın iş seçim davranışının kişi-örgüt uyumuna etkisi olduğunu da vurgulamaktadır (De Cooman vd., 2009, s.104).

2.3.2.3. *Chatman'ın kişi-örgüt uyumu yaklaşımı*

Chatman (1989) değer kavramının önemini vurgulamış, örgütle değerleri uyuyan çalışanların, değerleri örgütle uymayan çalışanlara göre daha hızlı uyum sağladıklarını savunmuştur (Yıldız, 2006, s.156-157). Bu uyuma, kişinin örgütteki rolleri öğrenebilmek için gerekli olan tutum ve davranışları öğrenme olarak ifade edilen örgütsel sosyalleşmenin yardımcı olduğu bilinmektedir (Chatman, 1989, s.339-340). Chatman'ın kişi-örgüt uyumu yaklaşımına göre, kişi-örgüt uyumunun örgütsel sonuçları arasında bireyin örgüt norm ve değerlerine uyumu, örgütsel vatandaşlık davranışında artış ve işten ayrılma niyetinde azalmanın olduğu düşünülmektedir (Polatçı & Cindiloğlu, 2013, s.302). Chatman'ın uyum modeli,

değerler uyumuna odaklanmış, kişi ve örgütün sahip olduğu değerler ve etkileşimlerin davranışlara nasıl yansıdığını göstermeye çalışmıştır.

2.3.2.4. Cable ve Judge'in kişi-örgüt uyumu yaklaşımı

Cable ve Judge (1994)'in kişi-örgüt uyumu yaklaşımı'nda iş seçim ve örgüte giriş kararının verilmesinde kişi-örgüt uyumunun etkisi incelenmiştir. Söz konusu uyum yaklaşımında bireysel ve örgütsel kültür ön planda tutulmuştur ve kişi-örgüt uyumu ile bireylerin işe başvurma ve örgütü tercih etmeleri arasındaki pozitif ilişki vurgulanmıştır (Cable & Parsons, 2001, s.1). Kişi-örgüt uyum teorisi araştırmacıları, çalışanların iş tutum ve davranışlarının, kişisel hedef ve değerlerinin örgütleri ile nasıl örtüştüğüne göre şekillendiğini öne sürmektedir (Edwards & Cable, 2009).

Kişi örgüt uyumunun ölçülmesinde objektif uyum, subjektif uyum ve algılanan uyum olmak üzere üç tip yöntem kullanıldığı bilinmektedir. Ölçümler arasındaki ortak nokta; kişinin karakteristik özellikleriyle, örgütün karakteristik özellikleri arasındaki farklılıkları ölçmeye çalışmalarıdır. İş arayan adayların işveren örgütlere ilişkin subjektif değer algılarının, kişi-örgüt uyum algılamalarını tahmin etmede belirleyici olduğu düşünülmektedir. Ayrıca, iş adaylarının kişi-örgüt uyum algılamasının, iş seçimi kararlarını etkilediği; işe girmeden önce sahip olunan değer uyumu algılamalarının, işe girdikten sonra çalışanın kişi-örgüt uyumu algılamasını pozitif olarak etkilediği savunulmaktadır. Yaklaşımın savunduğu diğer bir konu ise; yüksek kişi-örgüt uyumu algılarının, örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde pozitif etki; işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etki yaratacağı ve yüksek düzeyde kişi-örgüt uyumu algılayan çalışanların örgütlerini çalışmak için iyi bir yer olarak tavsiye edeceği görüşüdür (Cable & Judge, 1994).

2.3.3. Kişi-örgüt uyumunun sonuçları

Kişi-örgüt uyumunun örgütsel bağlılığı yüksek, nitelikli ve verimli bir iş gücünün oluşmasında ve bu iş gücünün devamlılığının sağlanmasında anahtar role sahip olduğu bilinmektedir (Cable & Parsons, 2001). Gür (2014)'ün çalışmasında, özel sektör çalışanlarının kamuda çalışanlara göre, kişi-örgüt uyumu düzeyinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Aynı çalışmada çalışanların örgütsel bağlılık düzeyinin kişi-örgüt uyumu düzeyini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği, kişi-örgüt uyumunun da iş tatmini düzeyini pozitif ve anlamlı etkilediği saptanmıştır. Destekler nitelikte, Kalyoncu (2019)'nun çalışmasında kişi örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasında

güçlü ve pozitif bir ilişkinin olduğu yüksek bağlılığın yüksek kişi örgüt uyumuna sebep olacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Kişi-örgüt uyumu ile lider üye etkileşimi arasında pozitif yönlü ilişki olduğu bilinmektedir (Van Vianen, Shen & Chuang, 2011; Besen & Aktaş, 2016). Kişi ile örgüt arasında paylaşılan değerler, kişisel stresle ve iş stresiyile ilişkilidir. Örgütte kişi-örgüt uyumunun oluşmaması durumunda çalışanların hissedecekleri en önemli sonuçlardan birinin iş ortamındaki gerginlik ve beraberinde gelen stres olduğu düşünülmektedir (de Lara, 2008; Ulutaş, 2010).

Kişi-örgüt uyumunu düşük düzeyde hissedenden çalışanlar, çalıştığı kuruma karşı bağlı hissetmeyecek ve yabancılaşma hissedecek, bu durum iş tatmininin azalmasına, stresinin artmasına sebep olacaktır (Alparslan, Çiçek & Soydemir, 2015, s.177). Kişi-örgüt uyumunun, iş tatmini, iş performansı ve örgütsel bağlılığı arttırdığı; işten ayrılma niyeti, rol belirsizliği ve örgüt çalışanları arasındaki çatışmaları azalttığı; örgütsel amaçlar için ekstra çaba gösterilmesini, örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenmesini sağladığı ve iş stresin olumsuz etkenlerini azalttığı bilinmektedir (Kristof, 1996; Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson, 2005; Westerman & Vanka, 2005; Aumann, 2007; Kim, 2012; Cho, Park & Ordonez, 2013; Teo, Pick, Xerri & Newton, 2014; Schmidt, Chapman & Jones, 2015). Destekler nitelikte kişi-örgüt uyumunun iş performansını doğrudan ve pozitif olarak etkilediği düşünülmektedir (Kılıç, 2010; Turunç & Çelik, 2012).

Kişi-örgüt uyumunun, işe adanmışlığın bir öncülü olduğu ve kişi-örgüt uyumunun işe adanmışlığı pozitif yönde etkilediği; kişi-örgüt uyumu arttıkça çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin arttığı düşünülmektedir (Yıluzar, 2016). Örgüt ile çalışan arasında uyumun oluşturduğu sinerji ve insanlar üzerindeki hissedilen iyi hal, çalışanlar tarafından örgütün daha olumlu olarak algılanmasına ve aidiyet duygularının gelişmesine yol açacaktır (Gadot & Meiri, 2008, s.115). Saether' in çalışmasında (2019), yüksek düzeyde kişi örgüt uyumu olan çalışanların, daha yüksek özerk (tanımlanmış ve içsel) iş motivasyonuna sahip olduğu saptanmıştır.

Kişi-örgüt uyumunun yüksek olduğu ortamlarda, çalışanlar örgütten daha fazla destek alıp, destek vermekte, daha fazla iş doyumunu yaşamakta, örgütsel bağlılıkları artmakta, daha iyi iş performansı sergilemektedirler (Piasentin, 2007, s.13). Bunun

yanısıra daha az işten ayrılma eğilimi beslemektedirler (Hoffman & Woehr, 2006; Sipahi & Kesen, 2016). Destekler nitelikte yapılan bir çalışmada kişi-örgüt uyumunun örgütsel bağlılığı arttırdığı; işten ayrılma niyetini ise azalttığı belirtilmektedir (Ramli, 2019).

Kişi – örgüt uyumunun sağlanması ile ortaya çıkacak bir diğer önemli sonuç; bireyler arası veya birey örgüt arasında oluşan güvendir. Güvenin uyuma bir sebep, aynı zamanda da uyum neticesinde oluşan bir sonuç olduğu bilinmektedir (Ulutaş, 2010, s.78). Alparslan, Çiçek ve Soydemir (2015), çalışmasında oluşan bu güven ortamı ile, bilgi paylaşımının daha etkin olacağı, korku ve endişenin azalarak enerji ve dinamizmin artacağı, çalışanın işinde daha özverili davranacağı düşünülmektedir. Yine aynı çalışmada çalışanların iş yerindeki arkadaşlıklarının, örgütleri ile uyumu artırıcı ve hızlandırıcı etki yapabildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Jehanzeb ve Mohanty'in çalışmasında (2018), kişi-örgüt uyumunun iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide aracı ve düzenleyici rol oynayarak önemli olduğu, iş tatmini ve örgütsel bağlılığı arttırdığı saptanmıştır. Kişi-örgüt uyumunun, örgütsel vatandaşlık ve yenilikçi davranışı (Suwanti, Udin & Widodo, 2018), algılanan örgütsel desteği (Afsar & Badir, 2016), performansı (Deng, Wu, Leung & Guan, 2015), işe bağlılığı (Silverthorne, 2004) ve örgüte bağlılığı (Chatman, 1989) arttırdığı bilinmektedir. Uyumsuzluğun ise çalışanlarda stresi, çatışmaları, örgüte yabancılaşmayı ve devamsızlığı, örgütlerde de işgören devrini arttırdığı düşünülmektedir (Vilela vd., 2008; Yücel & Çetinkaya, 2016). Ayrıca, iş doyumu yüksek çalışanların, bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algılarının diğer çalışanlara oranla daha olumlu olacağı savunulmaktadır (Sezgin, 2006). Bunların yanısıra kişi-örgüt uyumunun örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini ve iş performansı gibi bireysel ve örgütsel sonuçlarla ilişkili olduğu bilinmektedir (Verquer, Beehr & Wagner, 2003; Hoffman & Woehr, 2006; Kim vd., 2013; Jung & Takeuchi, 2014).

Kişi örgüt uyumunun olmaması genellikle çalışanların daha az çabalamasına ve kendilerini ilgisiz hissetmelerine neden olmaktadır (Siegall & McDonald, 2004). Bunun nedeni, kendilerini yapmak zorunda oldukları ile yapmak istedikleri arasında bir değiş tokuş yaparken bulmalarındır (Maslach & Leiter, 2008). Bu durum, çalışanların yabancılaşmalarına yani kuruma ait hissetmemelerine, alaycı bir tutum

veya geri çekilme davranışına, duyarsızlaşmalarına ve tükenmelerine neden olmaktadır (Tong, Wang & Peng, 2015).

2.3.4. Hemşirelerde kişi-örgüt uyumu

Çalışanların yetenek ve bilgilerini örgüt menfaatleri için kullanması, örgütün ana amaçlarından biri haline gelmiştir. İşletmelerin amaçları doğrultusunda ilerlemelerinde ve işe alımlarında yetenekleri, değerleri ve hedefleri işletmenin vizyon ve misyonuyla paralel çalışanlarla organize olmaları önemlidir (Yen & Ok, 2011; Durmuş & Şahin, 2015). Bu özellikler ne kadar örtüşüyorsa, birbirini tamamlayan ve sinerji oluşturan ahenk/uyum ortaya çıkmaktadır (Kesen, 2017). Kişi-örgüt uyumu olarak ifade edilen bu uygunluk, kişi ve üyesi olduğu örgütün aynı norm ve değerleri paylaştıklarında ve karşılıklı olarak ihtiyaçlarını karşıladıklarında meydana gelen uyumu tanımlamaktadır (Sekiguchi, 2004).

Sağlık organizasyonlarının, hizmet verilen hedef kitleye fiziksel yakınlığın yoğun olduğu örgütlerden biri olduğu bilinmektedir. Birey örgüt uyumunun sağlanmasının örgütsel bağlılığın, örgütsel vatandaş olmanın, iş tatmininin, iş performansı artışının ve işgücü devrinin azalmasında önemli bir etken olduğu bilinmektedir. Örgütlere bu derece olumlu katkısı olan kişi-örgüt uyumunun, sağlık organizasyonlarına da oldukça önemli katkıları bulunmaktadır.

Özellikle hasta ile yoğun iletişim içerisinde olan, sunulan bakım kalitesini yüksek derecede etkileyen profesyonel meslek grubuna mensup olan hemşireler, sağlık organizasyonlarının başarıya ulaşmasında önemli rollere sahiptir (Wang & Chang, 2016, s.153). Özçelik (2011)'in hemşireler ile yapmış olduğu çalışmada, araştırmaya katılan hemşirelerin kişi-örgüt uyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu, hemşirelerin hastanelerine olan uyumları arttıkça, hastanelerine ilişkin etik iklim algılamalarının da yükseldiği sonucuna ulaşılmıştır.

Hemşirelerde kişi-örgüt uyumunun, genel iş doyumu ve hasta bakım kalitesinin önemli bir yordayıcısı olduğu bilinmektedir (Risman, Erickson & Diefendorff, 2016). Destekler nitelikte Chaturvedi ve Dubey (2016)'ın 400 hemşire üzerinde yaptığı çalışmada hemşirelerde yüksek kişi-örgüt uyumunun iş tatminini arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kwon ve Kang (2019)'ın hemşirelerle yaptığı çalışmada, hemşirelerde örgüte uyum ne kadar yüksek olursa işten ayrılma niyetinin o kadar azalacağı

belirlenmektedir. Cui, Wei ve Liu'nun (2018) hemşirelerle yaptığı çalışmada algılanan örgütsel desteğin ve öz yeterliliğin kişi-örgüt uyumunu etkilediği sonucuna ulaşılmış ve hemşire yöneticilere hemşirelerin kişi-örgüt uyumunu geliştirmek için algılanan örgütsel desteğin ve öz yeterliliğin geliştirilmesi önerisinde bulunulmuştur. Çalışkan ve Pekkan'ın (2019) sağlık personelleri ile yaptığı çalışmada tükenmişliğin işten ayrılma niyetini arttırdığı ve kişi-örgüt uyumunun bu ilişkide aracılık rolü bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kilroy ve arkadaşlarının (2017) sağlık personelleri ile yaptıkları çalışmada, kişi örgüt uyumu düşük olan çalışanların, öz kavramlarını çalışma ortamlarının taleplerine uyarlamak için devam eden bir iç gerilimle karşı karşıya kalmakta olduğu ve bu gerilimin iş stresine neden olduğu belirtilmektedir. Aynı çalışmada kişi-örgüt uyum eksikliğinin, tükenmişliğe ve hastalara karşı duyarsızlaşmaya neden olduğu saptanmıştır.

Hemşirelerde psikolojik güçlendirmenin kişi-örgüt-değer uyumunu arttırdığı ve kişi-örgüt uyumu yüksek hemşirelerin daha fazla yenilikçi davranış sergileme eğiliminde olduğu bilinmektedir (Afsar, Cheema & Saeed, 2018). Destekler nitelikte Akhtar, Syed, Husnain ve Naseer'in (2019) Pakistanda hemşirelerle yaptığı çalışmada, sonuçlar duygusal bağlılığın, algılanan örgütsel destek ve güvenin, kişi-örgüt uyumunu ve yenilikçi çalışma davranışını arttırdığını göstermektedir.

Purjani ve Riana (2019)'nın çalışmasında hemşirelerde kişi-örgüt uyumunun örgütsel davranışı etkilediği, yüksek uyumun olumlu örgütsel davranışa yol açtığı belirtilmiştir. Ayrıca hastane yöneticilerinin hastaneye uygun hemşireleri işe almaları önerilmiş bunun da; talep-yetenek uygunluğu yani hemşirelerin çalışma alanı ve ihtiyaç-gereçlere uyumu, bilgi, yetenekler ve isteklerine göre departmana yerleştirilmeleri yoluyla yapılabilceği belirtilmiştir.

İnsan kaynaklarının organizasyonlarda oldukça önemli olduğu günümüzde kişi-örgüt uyumunun çalışan mutluluğu, motivasyonu, performansı, işten ayrılma niyetinin azalması için gerekli olduğu bilinmektedir (Jin, McDonald & Park, 2018). Hemşirelerde kişi-örgüt uyumunun ise genel iş doyumu ve hasta bakım kalitesinin önemli bir yordayıcısı olduğu bilinmektedir (Risman, Erickson & Diefendorff, 2016).

2.4.Algılanan Örgütsel Destek, İş Stresi Ve Kişi-Örgüt Uyumu Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

2.4.1.Algılanan örgütsel destek iş stresi ilişkisi

Organizasyonlarda, çalışanın katılımına önem verildiğine, onun iyiliğinin önemsedildiğine yönelik algılar algılanan örgütsel destek olarak adlandırılmaktadır. Çalışanların bu inanç ve algıları, çalıştığı örgüte karşı davranışlarına yön verdiği ve önemli derecede etkilediği için önemli olarak bilinmektedir (Alparslan, Can & Oktar, 2014). İş içi ve iş dışı faktörlerden kaynaklanan beklentiler, çalışanlarda beklentilerin altında kalma gerginliğini ve iş stresini beraberinde getirmektedir. Bu sebeple çalışanların örgüt desteğine ihtiyaçları artmaktadır (Turunç & Çelik, 2010).

İş stresinin azalmasının algılanan örgütsel desteğin önemli psikolojik sonuçlarından birisi olduğu ve örgütsel desteğin stresli durumlarda gerginliği azalttığı bilinmektedir (Eisenberger vd., 2010). Çalışanların, örgütün kendilerinin iyilik halleriyle ilgilendiği inancı işlerini etkin yapmalarını, stresle başetmelerini ve örgüt desteği güvencesini hissetmelerini sağlamaktadır (Eisenberger vd., 1986). Algılanan örgütsel destek, işyerindeki stres faktörlerini azaltmakta ve işle ilgili yorgunluk, heyecan ve depresyonla başa çıkmada rol oynamaktadır (Liu, Hu, Wang, Sui & Ma, 2013; Hu, Li, Wang, Reynolds & Wang, 2019). Destekler nitelikte algılanan örgütsel desteğin örgütsel iklim oluşumunda kullanılmasıyla örgütlerde yaşanan stresi yönetmenin mümkün olacağı düşünülmektedir (Erol & Tarhan, 2015).

Literatürde yapılan çalışmalarda algılanan örgütsel desteğin organizasyon ortamında yarattığı olumlu etkiler ile iş stresini azalttığı saptanmıştır (Rhoades & Eisenberger, 2002; Stampter & Johlke, 2003; Armstrong & Griffin, 2004; Akın, 2008; Pathak, 2012; Gökpınar, 2014; Turunç & Avcı, 2015; Ingram & Lee, 2015; Yılmaz, 2016; Abou Hashish, 2017; Hämmig, 2017). Gökpınar'ın çalışmasında (2014), çalışanlarının istek ve ihtiyaçlarını tanıyan, motivasyon yollarını öğrenen organizasyonların, çalışanlarına ihtiyaç duyduğu desteği sağlayarak onların algıladıkları iş stresini en aza indirebilecekleri belirtilmiştir.

Vagg ve Spielberger'in (1998), iş stresi, iş baskısı ve algılanan örgütsel desteğin ölçülmesine ilişkin yaptıkları araştırmaya göre; iş baskısı ve algılanan örgütsel desteğin eksikliği kadın ve erkek çalışanların yaşadıkları iş stresinin ana nedenlerindendir.

Stamper ve Johlke'nin (2003) yaptıkları araştırmaya göre; algılanan örgütsel destek ile işe yönelik stres faktörleri birbiri ile ilişkili bulunmuştur.

Bukhari ve Kamal (2017)'in akademisyenler ile yaptığı çalışmasında algılanan örgütsel destek ve iş stresi arasında negatif ilişki saptanmıştır. Güler (2020)'in öğretmenler ile yaptığı çalışmasında örgütsel destek algısının stresi azalttığı tespit edilmiştir. Algılanan örgütsel destek düşük olduğunda çalışanlar işte strese girecekler, kendilerini güvensiz, rahatsız ve savunmacı hissedeceklerdir (Shanock & Eisenberger, 2006).

Yapılan çalışmalarda çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve stres faktörleri arasında önemli ve doğrudan ilişki olduğu (Makri & Ntalianis, 2015); algılanan örgütsel ve sosyal desteğin stres altındaki çalışanların gerginliğini azalttığı (George, Reed, Ballard, Colin & Fielding, 1993); çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeyi arttıkça stres düzeylerinin (iş gerilimi, somatik gerginlik, genel yorgunluk ve huzursuzluk gibi) ve stres değişkenlerinin azaldığı (Cropanzano, Howes, Grandey & Toth, 1997) görülmektedir. Ayrıca örgütsel desteğin strese sebep olan faktörleri ve stresin etkilerini azalttığı bilinmektedir (Ting & Ling, 2013).

Çalışanlar yaşadıkları stresle baş edebilmeleri için çalışma ortamında örgütsel desteğe ihtiyaç duymaktadırlar. Organizasyonun destek azlığının iş stresini etkileyen önemli faktörlerden biri olduğu bilinmektedir (Giorgi vd., 2019). Destekler nitelikte Erdem ve arkadaşlarının (2017) çalışmasında çalışanların örgütsel destek algılarının stresle başa çıkma yetenekleri üzerinde olumlu etkisi olduğu saptanmıştır. Örgütsel desteğe sahip olmanın iş stresini önlemede olmazsa olmaz koşullardan biri olduğu çalışanlarda yüksek algılanan örgütsel desteğin, stres ve tükenme düzeylerinde azalmaya sebep olduğu bilinmektedir (Demirel, 2013; Karacaoğlu & Arslan, 2013).

Yeteneklerini ve becerilerini kullanan, yeni şeyler öğrenme, karar verme gücü ve yaratıcılık fırsatına sahip, önemsenen, takdir edilen ve işyerinde sosyal destek algılayan çalışanların düşük iş stresine sahip olduğu bilinmektedir (Karasek, 1979; Gyöngyvér & Iskola, 2011). Örgüt tarafından strese sebep olan unsurların azaltılması, algılanan örgütsel destek seviyesinin arttırılmasını sağlayarak, paralel şekilde çalışanların streslerini azaltacaktır (Rhoades & Eisenberger, 2002, s.700; Eisenberger, Jones, Aselage & Sucharski, 2004, s.213; Çögenli & Erdal, 2018). Literatürde algılanan örgütsel destek ile iş stresi arasındaki negatif yönlü ilişkiyi

destekleyen birçok çalışma bulunmaktadır (Foley, Hang-Yue & Lui, 2005; McCormick, Ayres & Beechey, 2006; Leung, Zhang & Skitmore, 2008; Richardson, Yang, Vandenberg, DeJoy & Wilson, 2008; Sawang, 2010; Hamdan-Mansour, Al-Gamal, Puskar, Yacoub & Marini, 2011; Yılmaz & Görmüş, 2012; Ülker, 2016; Mansour & Tremblay, 2016; Kurtessis vd., 2017; Kenek, 2017; Wang, Liu, Zou, Hao & Wu, 2017; Büyükbodur, 2018).

Hoboubi ve arkadaşlarının (2017), İranlı bir petrokimya şirketinin çalışanları ile yapmış olduğu çalışmada, çalışma ortamında düşük iş stresi, yüksek iş tatmini ve üretkenlik elde etmek için personel desteğinin sağlanması ve algılanması gerektiği belirtilmiştir. Algılanan örgütsel destek yoluyla talepleri karşılanan çalışanların, stres etmenlerine karşı daha dayanıklı olduğu ve stres düzeylerinin azaldığı bilinmektedir (Rhoades & Eisenberger, 2002, s.702).

Erdem (2014)'in çalışmasında, çalışanların algıladıkları örgütsel destek seviyesinin artması ile stresle başa çıkma davranışları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bakan ve arkadaşlarının (2017) öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmasında, örgütün çalışanlarına verdiği destek arttıkça, çalışanların işe yönelik olumsuz algılarının ve streslerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Doğan ve Oğuzhan'ın (2020) sağlık çalışanları ile yaptığı çalışmasında çalışanlar tarafından algılanan örgüt desteği, çalışanlardaki stresi azalttığı gibi stresle baş etmelerine de yardımcı olmaktadır. Çalışanlara beklenen hizmet performansını destekleyebilecek çalışma koşulları sağlamak, çalışanları hem fiziksel hem de sosyolojik açıdan desteklemek ve onları göz ardı etmemek stres düzeyinin azalmasında rol oynayacaktır (Bencsik vd., 2019). Destekler nitelikte Taş ve Özkaranın (2020) bir otel çalışanlarında yapmış olduğu çalışmasında, çalışanlarda algılanan örgütsel destek düzeylerinin artmasıyla iş stresi düzeyinin azaldığı, azalan iş stresinin ise çalışanların işten ayrılma niyetini azalttığı saptanmıştır.

Hemşirelerdeki algılanan örgütsel destek düzeyinin stres faktörlerini azalttığı (Burke, 2003; Hautala vd., 2007; Abualrub, 2008) bilinmektedir. Mansour ve arkadaşlarının (2011) hemşireler ile yaptığı çalışmasında algılanan örgütsel destekle iş stresi arasında negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Buna karşın örgütsel desteğin azalmasıyla hemşirelerin iş stresine maruziyetlerinin arttığı ve diğer sağlık

personelleriyle daha sık çatışma yaşadıkları görülmüştür. Destekler nitelikte, Moola ve arkadaşlarının (2008) hemşireler ile yaptığı çalışmasında, stresle ilgili faktörleri anlamak için nitel bir çalışma yapılmış ve hemşirelikte destek sistemi eksikliğinin, iş stresi kaynağı olduğu saptanmıştır. Bu çerçevede kuram ve yapılan araştırmalar ışığında Hipotez 1 geliştirilmiştir.

H1; Algılanan örgütsel destek iş stresini negatif ve anlamlı etkiler.

2.4.2. Algılanan örgütsel destek kişi-örgüt uyumu ilişkisi

Algılanan örgütsel destek, örgüt çalışanlarının kendilerini güvende hissetmeleri ve arkalarında örgütün var olduğunu bilmeleri durumunu ifade etmektedir. Örgütün desteğini yanında hisseden çalışanlar, işlerine daha sıkı bağlanacaklar ve işten ayrılmayı düşünmeyeceklerdir (Özdevecioğlu, 2003). Çalışanların işe yönelik tutum ve davranışlarının önemli belirleyicilerinden bir diğeri olan kişi-örgüt uyumu, bireyin ve örgütün karşılıklı beklentilerinin tatmin edildiği, her iki tarafın da benzer karakteristik özelliklere sahip olduğu durumlarda ortaya çıkan uyum hali olarak bilinmektedir (Turunç & Turgut, 2017).

Çalışanların örgüte katkı sağlamalarında örgüte uyum oldukça önemlidir. Örgüte uyumda kritik rolü ise çalışanların algıladıkları örgütsel destek oluşturmaktadır. Çabalarının ödüllendirileceğini bilen çalışanlar, örgütlerini destekleyici örgüt olarak algılamakta, örgütlerine uyumu arttırmakta ve kimlikleri ile örgütlerini bütünleştirmektedirler (Bal, 2018). Kişi-örgüt uyumunun artmasıyla örgüt ve çalışanlar, karşılıklı gönüllü faaliyetler göstermekte ve bu durum çalışanın örgütsel destek algısı hissetmesini beraberinde getirmektedir (Zorlu & Bal, 2019).

Kişi-örgüt uyumu *Sosyal Değişim Teorisi* ile ilişkilendirilmektedir. Teoride açıkladığı gibi örgütün çalışanlarına, örgüte katkı sağlamaları karşılığında öğrenme ve gelişim fırsatları gibi faydalar sağlaması beklenmektedir (Gouldner, 1960). Kişi-örgüt uyumunun derecesi organizasyonun, çalışanlarının ihtiyaçlarını ne kadar iyi desteklediğine bağlıdır (Cable & Judge, 1994; Kristof, 1996).

Allen ve arkadaşları (2003) ile Tokgöz (2011)'ün çalışmalarına göre; çalışanların örgüte yaptığı katkının fark edilmesi, bu durumun çalışanlara hissettirilmesi, mutluluklarının önemsenmesi, diğer bir deyişle algılanan örgütsel destek düzeylerinin artırılmasıyla, kişi-örgüt arasındaki uyumunda artırılmış olacağı belirtilmektedir. Ng ve Sarris'in (2009) çalışmasında, algılanan örgütsel

destek, kişi-örgüt uyumu, iş tatmini ve örgütsel bağıllık arasındaki ilişkiler incelenmiş ve algılanan örgütsel desteğin anlamlı derecede kişi örgüt uyumunun açıklayıcısı olduğu belirtilmiştir. Destekler nitelikte, Jehanzeb (2020)'in banka çalışanları ile yaptığı çalışmasında, algılanan örgütsel destek ve kişi-örgüt uyumu ilişkili bulunmuştur. Saether' in (2019) bir teknoloji firması ar-ge çalışanları ile yaptığı çalışmasında, organizasyon desteği ile kişi-örgüt uyumunun önemli ölçüde ilişkili olduğu saptanmıştır. Aynı çalışmada, çalışanların yenilikçi davranışlarını teşvik etmek isteyen yöneticilere, çalışan ve organizasyon değerleri arasında uyum sağlama ve çalışanların özerk motivasyonunu destekleme konusunda ihtiyatlı olmaları önerilmektedir.

Pattnaik ve arkadaşlarının (2020) imalat şirketleri kurum yöneticileri ile yaptığı çalışmasında, algılanan örgütsel destek, kişi-örgüt uyumu ve örgütsel bağıllık arasındaki ilişki incelenmiş ve bir çalışanın, kendi katkısına değer veren ve refahını önemseyen kuruluş hakkındaki algısının, kendi kişisel değerleri ile kuruluşun değerleri arasındaki uyuma ilişkin algısından etkilendiği saptanmıştır. Örgüt ve yöneticileri ile benzer değerlere sahip çalışanların, örgütsel desteği de yüksek düzeyde algıladığı düşünülmektedir (Biswas & Bhatnagar, 2013; Afsar & Badir, 2016; Murray, 2016; Chung, 2017). Kişi örgüt uyumunun bireysel ve örgütsel sonuçlarına dair birçok araştırmanın yapıldığı, kişi-örgüt uyumunun, örgütsel vatandaşlık davranışı ve algılanan örgütsel desteği arttırdığı bilinmektedir (Afsar & Badir, 2016; Kesen, 2017; Wnuk, 2017). Güçlü kişi-iş örgüt-iş uyumunun, çalışanların örgütsel destek algılarını arttıracığı bilinmektedir (Dawley vd., 2010).

Kişi-örgüt uyumunun yüksek düzeyde olduğu ortamlarda, çalışanların örgütten daha fazla destek aldığı ve destek verdiği görülmüştür. Bu doğrultuda destek algısı yüksek kurumlarda kişi-örgüt uyumunun yüksek olacağı düşünülmektedir (Piasentin, 2007; Nguyen, Nguyen, Do, Trinh & Truong, 2020). Destekler nitelikte Lv ve arkadaşlarının (2018) bir firma çalışanları ile yaptığı çalışmasında, çalışanlar ihtiyaçlarının desteklenmediği algısına sahip olduklarında düşük kişi-örgüt uyumu algılayacakları sonucuna ulaşılmıştır. Mazıoğlu'nun (2020) banka çalışanları ile yaptığı çalışmasında, algılanan örgütsel desteğin işe gömülmüşlük üzerine etkisinde kişi-örgüt uyumunun aracılık rolü incelenmiş ve algılanan örgütsel desteğin kişi-örgüt uyumu üzerinde anlamlı etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Akhtar, Syed, Husnain ve Naseer'in (2019), hemşirelerle yaptığı çalışmada algılanan örgütsel destek ve güvenin, kişi-örgüt uyumunu ve yenilikçi çalışma davranışını arttırdığı, organizasyonda kişi-örgüt uyumu olduğunda çalışanların yüksek düzeyde örgütsel destek hissedecekleri ve motivasyon düzeyleri yükselerek kurumsal başarıya daha fazla katkıda bulundukları tespit edilmiştir. Bu çerçevede kuram ve yapılan araştırmalar ışığında Hipotez 2 geliştirilmiştir.

H2; Algılanan örgütsel destek kişi-örgüt uyumunu pozitif ve anlamlı etkiler.

2.4.3. Kişi-örgüt uyumu iş stresi ilişkisi

Kişisel değerlerin örgütsel değerlerle olan uyumu olarak ifade edilen kişi-örgüt uyumu organizasyonlar için oldukça önemlidir. Çalışanlar, bireysel özelliklerini davranışsal olarak sergilemelerine olanak veren, yeteneklerini rahatlıkla gösterebildikleri örgütlerde çalışmak isterler ve mutlu olurlar. Kişinin çalışma ortamına uyumunun en önemli göstergelerinin performans, memnuniyet, stres, üretkenlik gibi sonuçlar olduğu bilinmektedir (Su, Murdock & Rounds, 2015). Uyumsuzluk söz konusu olduğunda, kişisel ve örgütsel düzeyde önemli olumsuz sonuçlar doğabilmektedir (Gür, 2014).

İş stresi ise; çalışan ile çevresi arasındaki etkileşim sonucu oluşan gerilim ve olumsuz psikolojik durum olarak tanımlanmaktadır (Efeoğlu & Özgen, 2007). Hoboubi ve arkadaşlarının (2017), iş stresini, “iş gereksinimleri ile çalışanların yetenekleri, kaynakları veya ihtiyaçları arasında bir uyumsuzluk olduğu durumlarda çalışanda ortaya çıkan fiziksel ve duygusal tepkiler” olarak tanımlaması iş stresi ile kişi-örgüt uyumu arasındaki ilişkiyi destekler niteliktedir.

Kişi ile örgüt arasında paylaşılan değerler ve uyum, kişisel stresle ve iş stresiyle ilişkilidir. Örgütte kişi-örgüt uyumunun oluşmaması durumunda çalışanların hissedecekleri en önemli sonuçlardan birinin iş ortamındaki gerginlik ve beraberinde gelen stres olduğu düşünülmektedir (de Lara, 2008; Ulutaş, 2010; Salam, 2011). Örgütün kültürel yapısı, değer ve normlarını benimseme, uyum sağlama veya reddetme yani kişi-örgüt uyum sürecinin, kişilerde stres sebebi olduğu bilinmektedir (Ofllaz, 2018, s.25).

Kişi örgüt uyumu düşük olan bireyler, kendi değerlerini çalışma ortamlarının taleplerine uyarlamak için devam eden bir iç gerilimle karşı karşıya kalmaktadır. Çalışanların kişiliği, değerleri, amaçları ve tutumları ile çalıştığı örgütün kültürü,

değerleri, amaçları arasındaki uyum yani *kişi-örgüt uyumu* seviyesi arttıkça, kişinin o örgüte olan bağlılığı, sergilediği çalışma performansı ve işinden duyduğu tatmin düzeyinin artacağı; işi ile ilgili hissettiği stres seviyesinin de azalacağı düşünülmektedir (Warr & İnceoğlu, 2012; Kılıç & Yener, 2015). Deniz, Noyan ve Ertosun'un (2015) çalışmasında yüksek stresin işi yapan kişi ile işin gereksinimleri arasındaki uyumsuzluğun bir sonucu olduğu, kişi-örgüt uyumuna dikkat etmenin iş stresini azaltmak için temel faktör olduğu belirtilmiştir.

Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde, kişi-örgüt uyumunun üst düzeyde uygulandığı organizasyonlarda, stres düzeylerinde azalma olduğu ve iş stresinin kişi-örgüt uyumu üzerinde negatif rol oynadığı görülmektedir (Matteson & Ivancevich; 1982; Edwards, 1996; Bulut & Torun, 2007; Babakus, Yavas & Ashill, 2010; İplik, Kılıç & Yalçın, 2011; Wang, Zhan, Mccune & Truxillo, 2011; Gould-Williams, Mostafa & Bottomley, 2015; Yılmaz, Çelik & Ulukapı, 2015; Yıluzar, 2016; Kesen, 2017; Turunç & Turgut, 2017).

Düşük düzeyde hissedilen kişi-örgüt uyumu durumunda çalışanlar, çalıştığı kuruma karşı bağlı hissetmeyecek, yabancı hissedecek ve bu durum iş tatminin azalmasına, stresinin artmasına sebep olacaktır (Alparslan vd., 2015, s.177). Destekler nitelikte kişi-örgüt uyumsuzluğunun çalışanlarda stresi arttırdığı (Vilela vd., 2008; Ulutaş, Kalkan & Bozkurt, 2008; Lupiana & Rijanti, 2015) ve kişi-örgüt uyumu ile iş stresinin negatif ilişkili olduğu (Waszkowska vd., 2017) bilinmektedir. Chen, Sparrow ve Cooper (2016)'ın yaptığı çalışmada, iş stresinin kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini arasındaki ilişkiye aracılık ettiği; iş stresi ile kişi-örgüt uyumunun ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bir kişi-örgüt uyumu çeşiti olan değer uyumu eksikliği, çalışanların çevrelerindeki önemli kaynakların tükenmesi anlamına gelmekte, rol çatışması ve rol belirsizliği oluşturarak iş stresine neden olmaktadır (Tong vd., 2015; Kilroy vd., 2017). İşle ilgili stres faktörlerinden bazılarının, işin sağladığı olanaklar, çalışanın motivasyon ve ihtiyaçlarının karşılanması, çalışanın gereksinim ve becerilerinin iş profiline uygun olması gibi faktörler olduğundan yola çıkılarak kişi-örgüt uyumunun bir iş stresi stresörü olduğu düşünülmektedir (Gyöngyvér & Iskola, 2011). Bu çerçevede kuram ve yapılan araştırmalar ışığında Hipotez 3 geliştirilmiştir.

H3; Kişi- örgüt uyumu iş stresini negatif ve anlamlı etkiler.

2.4.4. Algılanan örgütsel desteğin iş stresine etkisinde kişi-örgüt uyumunun aracılık rolü

Literatürde yapılan çalışmalarda, algılanan örgütsel destek ile iş stresi arasında (Karasek, 1979; Eisenberger vd., 1986; George vd, 1993; Cropanzano vd., 1997; Vagg & Spielberger, 1998; Rhoades & Eisenberger, 2002; Stampter & Johlke, 2003; Burke, 2003; Armstrong & Griffin, 2004; Eisenberger vd., 2004; Foley vd., 2005; McCormick vd., 2006; Shanock & Eisenberger, 2006; Hautala vd., 2007; Abualrub, 2008; Akın, 2008; Leung vd., 2008; Richardson vd., 2008; Moola vd., 2008; Sawang, 2010; Eisenberger vd., 2010; Turunç & Çelik, 2010; Mansour vd., 2011; Hamdan-Mansour vd., 2011; Gyöngyvér & Iskola, 2011; Pathak, 2012; Yılmaz & Görmüş, 2012; Demirel, 2013; Ting & Ling, 2013; Karacaoğlu & Arslan, 2013; Liu vd., 2013; Gökpınar, 2014; Erdem, 2014; Turunç & Avcı, 2015; Makri & Ntalianis 2015; Ingram & Lee, 2015; Erol & Tarhan, 2015; Yılmaz, 2016; Ülker, 2016; Mansour & Tremblay, 2016; Kurtessis vd., 2017; Erdem vd., 2017; Kenek, 2017; Wang vd., 2017; Abou Hashish, 2017; Hämmig, 2017; Hoboubi vd., 2017; Bukhari & Kamal, 2017; Bakan vd., 2017; Çögenli & Erdal, 2018; Büyükbodur, 2018; Giorgi vd., 2019; Bencsik vd., 2019; Taş & Özkara, 2020; Doğan & Oğuzhan, 2020) negatif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan çalışmalarda algılanan örgütsel destek ile kişi-örgüt uyumu arasında (Cable & Judge, 1994; Kristof, 1996; Allen vd., 2003; Piasentin, 2007; Ng & Sarris, 2009; Dawley vd., 2010; Tokgöz, 2011; Biswas & Bhatnagar, 2013; Afsar & Badir, 2016; Murray, 2016; Kesen, 2017; Chung, 2017; Wnuk, 2017; Lv vd., 2018; Bal, 2018; Akhtar vd., 2019; Saether, 2019; Zorlu & Bal, 2019; Jehanzeb, 2020; Pattnaik vd., 2020; Nguyen vd., 2020) pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir.

Ayrıca yapılan çalışmalarda kişi-örgüt uyumu ile iş stresi arasında (Matteson & Ivancevich, 1982; Edwards, 1996; Bulut & Torun, 2007; de Lara, 2008; Vilela vd., 2008; Ulutaş, 2010; Babakus vd., 2010; Salam, 2011; Wang vd., 2011; İplik vd., 2011; Gyöngyvér & Iskola, 2011; Ulutaş vd., 2008; Warr & İnceoğlu, 2012; Kılıç & Yener, 2015; Gould-Williams vd., 2015; Lupiana & Rijanti, 2015; Alparslan vd., 2015; Su vd., 2015; Yılmaz vd., 2015; Deniz vd., 2015; Tong vd., 2015; Chen vd., 2016; Yıluzar, 2016; Turunç & Turgut, 2017; Waszkowska vd., 2017; Hoboubi vd., 2017; Kilroy vd., 2017; Kesen, 2017; Oflaz, 2018) negatif yönlü ilişki olduğu saptanmıştır.

Bu üç değişken arasında var olan anlamlı ilişkiler, kişi-örgüt uyumunun aracılık rolünü üstlenebileceği konusunda güçlü işaretler vermektedir. Bu kapsamda yapılan çalışmalardan yola çıkılarak algılanan örgütsel desteğin iş stresine etkisinde kişi-örgüt uyumunun aracılık rolü olduğu düşünölmektedir. Bu çerçevede kuram ve yapılan araştırmalar ışığında Hipotez 4 geliştirilmiştir.

H4; Algılanan örgütsel desteğin iş stresine etkisinde kişi-örgüt uyumunun aracılık rolü vardır.



3. GEREÇ VE YÖNTEMLER

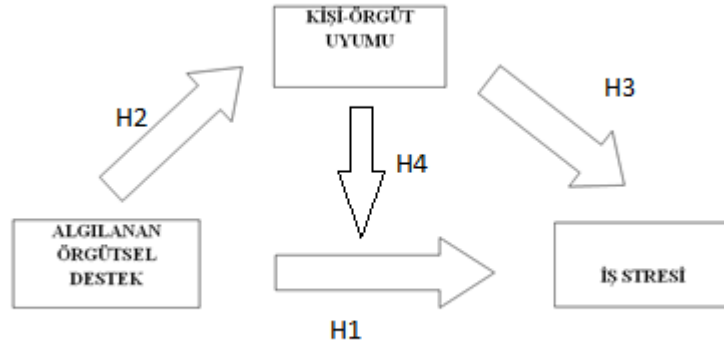
3.1. Araştırmanın Amacı, Tipi ve Önemi

Bu araştırma, bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde, algılanan örgütsel desteğin iş stresine etkisinde kişi-örgüt uyumunun aracılık rolünü ortaya koymak amacı ile tanımlayıcı olarak gerçekleştirilmiştir.

Sağlık organizasyonlarında önemli bir iş gücü olan hemşirelerin, algıladıkları örgütsel desteğin iş stresini azaltacağı ve çalışılan kurumla uyumlu çalışmayı sağlayarak, hemşirelerin işten kaynaklanan sorunlarını azaltacağı düşünülmektedir. Destekleyici bir ortam ile güçlendirilen hemşirelerin, işlerinden memnun olacakları ve daha verimli olacakları düşünülmektedir. Sağlık organizasyonlarının başarıya ulaşmasında önemli role sahip olan hemşire örnekleminde, bu değişkenlerin birlikte olduğu çalışmaya rastlanmaması nedeniyle, çalışmadan elde edilen sonuçların, algılanan örgütsel destek ile iş stresi arasındaki ilişkide kişi-örgüt uyumunun aracılık rolünü belirlemeye ilişkin sınırlı sayıdaki çalışmaya katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

3.2. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırmaya ait model şekilde gösterilmiştir:



Şekil 3.1. Araştırma modeli

Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir:

H1; Algılanan örgütsel destek iş stresini negatif ve anlamlı etkiler.

H2; Algılanan örgütsel destek kişi örgüt uyumunu pozitif ve anlamlı etkiler.

H3; Kişi- örgüt uyumu iş stresini negatif ve anlamlı etkiler.

H4; Algılanan örgütsel desteğin iş stresine etkisinde kişi-örgüt uyumunun aracılık rolü vardır.

3.3.Araştırmanın Yöntemi

3.3.1 Evren ve örneklem

Araştırma, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde yapılmıştır. Çalışmaya başlamadan önce etik kurul ve kurum izni alınmıştır. Araştırma evrenini Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan (N=923) hemşireler oluşturmuştur. Örneklem seçimine gidilmeden, araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelerin tamamına ulaşılması hedeflenmiştir. Araştırmaya katılmayı 510 hemşire kabul etmiş, gönderilen anketlerden 500 tanesi analiz yapmak için uygun bulunmuştur. Geri dönüş oranı %54,17 olarak saptanmıştır. Çalışmamızda evren büyüklüğü N=923 olarak saptanmıştır. Araştırmaya katılmayı kabul eden 500 hemşire örneklemini üzerinden veri seti oluşturulmuştur. Bu araştırmanın gücü “G. Power-3.1.9.2” programı kullanılarak hesaplanmıştır. Analiz sonucunda $\alpha = 0.05$ düzeyinde, yapılan çalışma sonrasında etki büyüklüğü 0.737 olarak bulunmuş ve 500 kişiye uygulanan çalışma sonrasında post-hoc olarak hesaplanan çalışmanın gücü 1.00 olarak hesaplanmıştır. Post hoc analizi için minimum elde edilmesi gereken power değerinin 0.67 olduğu göz önüne alındığında (Cohen, 1988) yapılan power analizinin kabul edilebilir düzeyde olduğu saptanmıştır.

3.3.2. Veri toplama araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak 7 sorudan oluşan kişisel bilgi formu, 4 maddeden oluşan “Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği”, 9 maddeden oluşan “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” ve 14 maddeden oluşan “Algılanan İş Stresi Ölçeği” kullanılmıştır. Bu kapsamda veriler Ocak- Ekim 2020 tarihleri arasında, araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelerle yüzyüze görüşülerek uygulanmıştır. Anket formu,

kişisel bilgi formu ve ölçek maddeleri olmak üzere iki bölümden ve toplam 34 sorudan oluşmaktadır.

a) Kişisel bilgi formu: Araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu, araştırma kapsamına alınan hemşirelerin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, meslekte çalışma süresi, kurumda çalışma süresi, çalıştığı klinik gibi sosyo-demografik ve çalışma yaşamına ait özelliklerini içeren, 7 sorudan oluşmaktadır.

b) Algılanan örgütsel destek ölçeği: Çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeyini saptamak amacıyla, Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından geliştirilen ve daha sonra, Stassen ve Ursel (2009) tarafından kısaltılarak 10 maddeli olan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe geçerlilik güvenirliği Akkoç ve arkadaşları (2012) tarafından yapılmıştır (Akkoç vd., 2012). Ölçeğin hemşirelikteki geçerlilik ve güvenirliği ise Türe Yılmaz ve Yıldırım (2016) tarafından yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda ölçeğin 9 maddeden oluştuğu ve toplam Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı $\alpha=0,88$ olarak belirlenmiştir (Türe Yılmaz & Yıldırım, 2017). Alt boyutu olmayan ölçeğin maddelerinden 6. ve 9. sorular ters ifadedir. Ölçek maddeleri 1'den (kesinlikle katılmıyorum) 5'e (kesinlikle katılıyorum) kadar sıralanmış olan 5'li likert sistemi kullanılarak puanlanmıştır.

c) Algılanan iş stresi ölçeği: Çalışanların algıladıkları iş stresini saptamak amacıyla, Cohen ve Williamson (1988) tarafından geliştirilen, Algılanan İş Stresi Ölçeği kullanılmıştır. Türkiye'deki geçerlilik ve güvenirliği Baltaş (1988), tarafından yapılan ölçeğin Cronbach alfa değeri 0.84 olarak bulunmuştur (Baltaş, 1988). Ölçeğin değerlendirilmesinde toplam puan 14'e bölünerek bireyin ölçek puanı elde edilmiştir. Ters maddesi ve alt boyutu bulunmayan ölçeğin, ölçek maddeleri 1'den (kesinlikle katılmıyorum) 5'e (kesinlikle katılıyorum) kadar sıralanmış olan 5'li likert sistemi kullanılarak puanlanmıştır.

d) Kişi-örgüt uyumu ölçeği: Çalışanların kişi örgüt uyumu düzeyini belirlemek üzere Netemeyer ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilen 4 maddeli ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin, Türkçe geçerlilik güvenirliği Turunç ve Çelik (2012) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin toplam Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı $\alpha=0,74$ olarak belirlenmiştir (Turunç & Çelik, 2012). Ters maddesi ve alt boyutu bulunmayan ölçeğin ölçek maddeleri 1'den (kesinlikle katılmıyorum) 5'e (kesinlikle katılıyorum) kadar sıralanmış olan 5'li likert sistemi kullanılarak puanlanmıştır.

3.3.3 Veri toplama ve değerlendirme tekniği

Veriler uygun istatistiksel programlar kullanılarak analiz edilmiştir. Bu kapsamda, ilk aşamada araştırmada kullanılan leklere Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmış, araştırmanın değişkenleri arasındaki etki, yapısal eşitlik modeli ile analiz edilmiştir.

3.4. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmada, leklerin kullanılmasına ilişkin izin e-mail yolu ile alınmıştır. Araştırmanın etik kurul izni “Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu’ndan” 16/12/2019 tarihinde 25403353-050.99-E.144547 sayılı karar ile alınmıştır. Araştırmanın gerçekleştirileceği, Eskişehir ilinde hizmet veren niversite hastanesinden gerekli izinler alınmıştır.

3.5.Araştırmanın Sınırlılıkları

Hemşirelerde algılanan örgütsel desteğin iş stresine etkisinde kişi-örgüt uyumunun aracılık etkisi, Eskişehir ilinde hizmet veren bir niversite hastanesinde çalışan hemşirelerden veri toplanılarak araştırılmıştır. Çalışmanın, araştırma kapsamına alınan örneklem ile sınırlı olması ve genelleştirilememesi araştırmanın sınırlılıkları kapsamında sayılmıştır.

4.BULGULAR

Araştırma bulguları üç başlık altında sunulmuştur.

- 1.Araştırmaya katılan hemşirelerin sosyo-demografik değişkenler açısından dağılımı,
- 2.Araştırmada kullanılan ölçeklerin faktör ve güvenirlik analizine ilişkin sonuçları,
- 3.Araştırmada kullanılan ölçeklerin tanımlayıcı istatistik değerlerine ilişkin sonuçlar,
- 4.Aracılık rolüne ilişkin sonuçlar.

4.1. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Sosyo-Demografik Değişkenler Açısından Dağılımı

Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durumu, çalışılan yıl, kurumda çalışma süresi değişkenlerine göre dağılımları Tablo 4.1.'de verilmiştir.

Tablo 4.1. Araştırmaya katılan hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımı

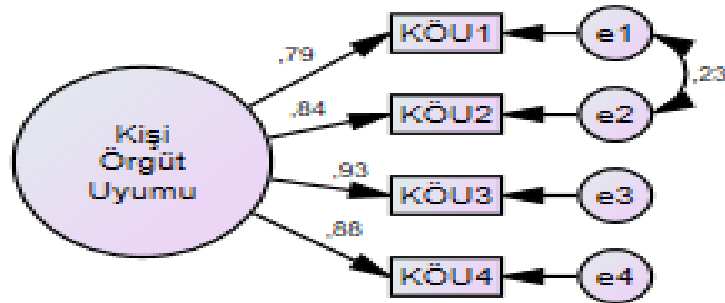
Değişkenler		$\bar{X}$	SS
Yaş		31.27	7.90
Meslekte Çalışma Yılı		9.47	7.58
Kurumda Çalışma Yılı		6.40	5.99
Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Kadın	373	74.6
	Erkek	127	25.4
Medeni Durum	Evli	273	54.6
	Bekar	227	45.4
Yaş	18-23	75	15.0
	24-29	175	35.0
	30-35	98	19.6
	36-41	75	15.0
	42 ve üstü	77	15.4
Eğitim Durumu	Sağlık Meslek Lisesi	121	24.2
	Ön Lisans	76	15.2
	Lisans	271	54.2
	Lisansüstü	32	6.4
Çalışılan Klinik	Dahili K.	121	24.2
	Cerrahi K.	143	28.6
	Yoğun Bakım	148	29.6
	Acil	88	17.6
Toplam		500	100.0

Araştırmaya katılan hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımı Tablo 4.1’ de verilmiştir. Hemşirelerin yaş ortalamasının 31.27, meslekte çalışma yılı ortalamasının 9.47 ve kurumda çalışma yılının ortalamasının 6.40 olduğu görülmektedir. Hemşirelerin cinsiyetlerine göre dağılımları incelendiğinde, hemşirelerin çoğunluğunun %74.6’sının (n=373) kadın, %25.4’ünün (n=127) erkek olduğu görülmektedir. Hemşirelerin %54.6’sının (n=273) evli ve %45.4’ünün (n=227) bekar olduğu görülmektedir.

Hemşirelerin yaşlarına göre dağılımları incelendiğinde, %15’inin (n=75) 18-23 yaş aralığında, %35’inin (n=175) 24-29 yaş aralığında, %19.6’sının (n=98) 30-35 yaş aralığında, %15’inin (n=75) 36-41 yaş aralığında ve %15.4’ünün (n=77) 42 yaş ve üstü olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin eğitim durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, hemşirelerin %24.2’sinin (n=121) sağlık meslek lisesi, %15.2’sinin (n=76) ön lisans, %54.2’sinin (n=271) lisans ve %6.4’ünün (n=32) lisansüstü olduğu görülmektedir. En büyük çoğunluğu (%54.2), lisans mezunlarının oluşturduğu görülmektedir. Hemşirelerin çalıştıkları kliniğe göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların %24.2’inin (n=121) dahili klinikte, %28.6’sının (n=143) cerrahi klinikte, %29.6’sının (n=148) yoğun bakımda ve %17.6’sının (n=88) acilde çalıştığı görülmektedir.

4.2.Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Faktör ve Güvenilirlik Analizine İlişkin Sonuçları



Şekil 4.1. Kişi örgüt uyumu ölçeğinin birinci düzey tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizine ilişkin model

Tablo 4.2. Kişi örgüt uyumu ölçeğinin birinci düzey tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizine ilişkin model sonuçları

İfadeler	Faktör Yüğü	Standart Hata	t Değerleri	p Değerleri	AVE	CR
KÖU1	0.787	-	-	-	0.74	0.92
KÖU2	0.839	0.043	23.845	***		
KÖU3	0.930	0.051	23.078	***		
KÖU4	0.878	0.052	21.961	***		

***p<0.05

Ölçüm modelinin güvenilirliği, ortalama açıklanan varyans (AVE) ve bileşik güvenilirlik (CR) değerlerine bakılarak sınanmıştır. Ölçüm modelindeki örtük değişkenlerin bileşik güvenilirlik değerinin 0.70 değerinden (Chen, 1998; Churchill & Iacobucci, 2005), ortalama açıklanan varyans değerinin ise 0.40 değerinden (Fraering & Minor, 2006) yüksek olması gerekmektedir. Tablo 4.2 'de görüldüğü üzere CR değerleri eşik değer olan 0.70 değerinin üzerinde olmakla birlikte, ölçme modelindeki motivasyon faktörünün AVE değeri eşik değer olan 0.40 değerinin üstündedir.

Faktör yüklerinin 0.30'un altında olmaması istenmektedir (Harrington, 2009). Değişkenler arası korelasyonlar incelendiğinde maddelerin faktör yüklerinin 0.30'un üzerinde olduğu ve tüm korelasyon ilişkilerinin anlamlı olduğu görülmektedir.

Tablo 4.3. Kişi örgüt uyumu ölçeğinin birinci düzey tek faktörlü faktör analizine ilişkin modelin uyum iyiliği sonuçları

	Yapısal Modeli Değerleri	Tavsiye Edilen Değerler
χ^2/df	2.375	≤ 5
RMSEA	0.052	≤ 0.08
GFI	0.998	≥ 0.80
CFI	0.999	≥ 0.80
SRMR	0.005	≤ 0.10
$\chi^2: 2.375$ df:1, p:0.000		

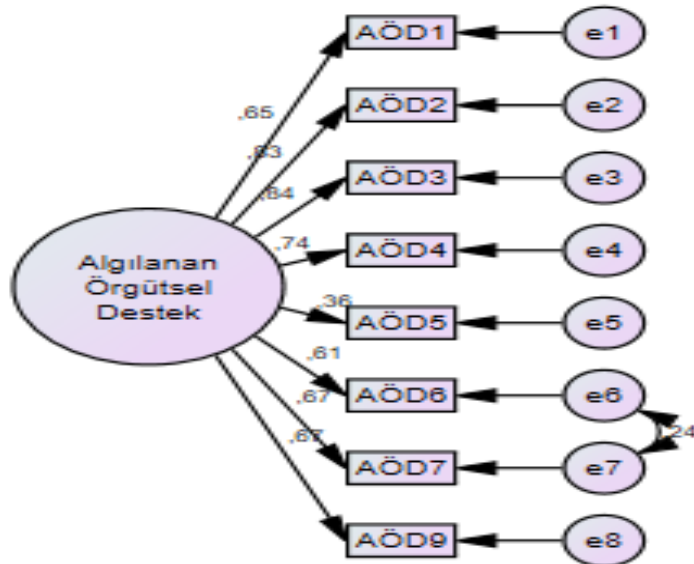
Doğrulayıcı Faktör analizine göre ölçeğin yapısal denklem model sonucu (Structural Equation Modeling Results) p=0.000 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Ölçekteki 4 maddenin tek boyutlu ölçek yapısıyla ilişkili olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.3). Modelde iyileştirme yapılmıştır. İyileştirme yapılırken

uyumu azaltan değişkenler belirlenmiş, artık değerler arasında kovaryansı yüksek olanlar için yeni kovaryansı oluşturulmuştur. Sonrasında yenilenen uyum indisi hesaplamalarında uyum indisleri için kabul edilen değerlerin sağlandığı tablo 4.3’ de gösterilmiştir.

Tablo 4.4. Kişi örgüt uyumu ölçeğinin güvenirlik analizi sonuçları

İfadeler	Toplam Madde Korelasyonu
KÖU1	0.783
KÖU2	0.823
KÖU3	0.859
KÖU4	0.822
Cronbach's Alpha: 0.923	

Araştırmada kullanılan kişi örgüt uyumu ölçeğinin güvenirliği hesaplanmıştır. Hesaplama sonucuna göre toplam güvenirlik 0.923 olarak bulunmuş ve kabul edilebilir derecede güvenilirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.4). Cronbach Alfa değerlerinin 0.60 ve büyük olması, kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir (Özdamar, 2015). Bu da çalışmada kullanılan ölçeğin içsel tutarlılıklarının iyi olduğunu göstermektedir.



Şekil 4.2. Algılanan örgütsel destek ölçeğinin birinci düzey tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizine ilişkin model

Tablo 4.5. Algılanan örgütsel destek ölçeğinin birinci düzey tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizine ilişkin model sonuçları

İfadeler	Faktör Yüğü	Standart Hata	T Değerleri	P Değerleri	AVE	CR
AÖD1	0.650	-	-	-	0.47	0.87
AÖD2	0.833	0.090	15.450	***		
AÖD3	0.842	0.083	15.556	***		
AÖD4	0.744	0.083	14.172	***		
AÖD5	0.364	0.080	7.496	***		
AÖD6	0.611	0.080	12.001	***		
AÖD7	0.674	0.077	13.046	***		
AÖD9	0.669	0.073	12.993	***		

***p<0.05

Tablo 4.5 ‘de görüldüğü üzere CR değerleri eşik değer olan 0.70 değerinin üzerinde olmakla birlikte, ölçme modelindeki motivasyon faktörünün AVE değeri eşik değer olan 0.40 değerinin üstündedir. Değişkenler arası korelasyonlar incelendiğinde maddelerin faktör yüklerinin 0.30’un üzerinde olduğu ve tüm korelasyon ilişkilerinin anlamlı olduğu görülmektedir.

Tablo 4.6. Algılanan örgütsel destek ölçeğinin birinci düzey tek faktörlü faktör analizine ilişkin modelin uyum iyiliği sonuçları

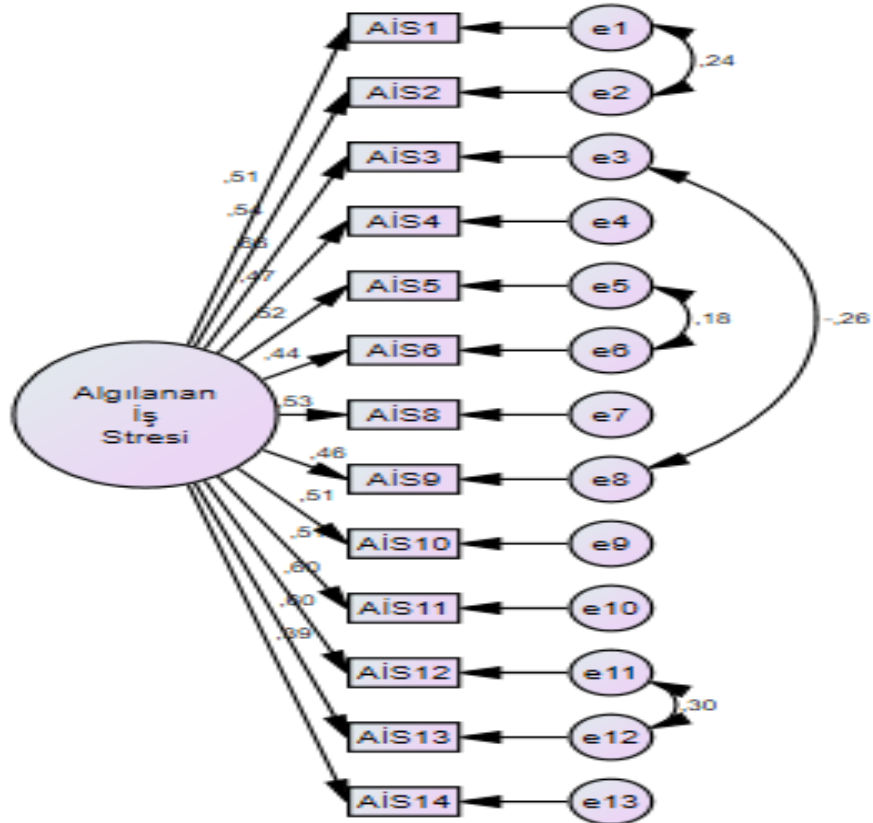
	Yapısal Modeli Değerleri	Tavsiye Edilen Değerler
χ^2/df	3.459	≤ 5
RMSEA	0.070	≤ 0.08
GFI	0.969	≥ 0.80
CFI	0.973	≥ 0.80
SRMR	0.033	≤ 0.10
$\chi^2: 65.716, df:19, p:0.000$		

Doğrulayıcı Faktör analizine göre ölçeğin yapısal denklem model sonucu (Structural Equation Modeling Results) $p=0.000$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Bir maddenin faktör yükünün düşük olmasından dolayı ölçekten çıkarılmıştır (AÖD8). Geriye kalan 8 madde tek boyutlu ölçek yapısıyla ilişkili olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.6). Modelde iyileştirme yapılmıştır. Sonrasında yenilenen uyum indisi hesaplamalarında uyum indisleri için kabul edilen değerlerin sağlandığı Tablo 4.6’ da gösterilmiştir.

Tablo 4.7. Algılanan örgütsel destek ölçeğinin güvenirlik analizi sonuçları

İfadeler	Toplam Madde Korelasyonu
AÖD1	0.608
AÖD2	0.765
AÖD3	0.760
AÖD4	0.683
AÖD5	0.332
AÖD6	0.594
AÖD7	0.648
AÖD9	0.621
Cronbach's Alpha: 0.869	

Araştırmada kullanılan algılanan örgütsel destek ölçeğinin güvenirliği hesaplanmıştır. Hesaplama sonucuna göre toplam güvenirlik 0.869 olarak bulunmuş ve kabul edilebilir derecede güvenilirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.7).



Şekil 4.3. Algılanan iş stresi ölçeğinin birinci düzey tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizine ilişkin model

Tablo 4.8. Algılanan iş stresi ölçeğinin birinci düzey tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizine ilişkin model sonuçları

İfadeler	Faktör Yüğü	Standart Hata	T Değerleri	p Değerleri	AVE	CR
AİS1	0.508	-	-	-		
AİS2	0.540	0.099	10.042	***		
AİS3	0.664	0.133	9.676	***		
AİS4	0.474	0.118	7.978	***		
AİS5	0.522	0.105	8.488	***		
AİS6	0.436	0.111	7.502	***		
AİS8	0.533	0.107	8.616	***	0.45	0.83
AİS9	0.464	0.101	7.720	***		
AİS10	0.509	0.111	8.368	***		
AİS11	0.511	0.102	8.385	***		
AİS12	0.598	0.126	9.192	***		
AİS13	0.596	0.117	9.180	***		
AİS14	0.390	0.121	6.935	***		

***p<0.05

Tablo 4.8’de görüldüğü üzere CR değerleri eşik değer olan 0.70 değerinin üzerinde olmakla birlikte, ölçme modelindeki motivasyon faktörünün AVE değeri eşik değer olan 0.40 değerinin üstündedir. Değişkenler arası korelasyonlar incelendiğinde maddelerin faktör yüklerinin 0.30’un üzerinde olduğu ve tüm korelasyon ilişkilerinin anlamlı olduğu görülmektedir.

Tablo 4.9. Algılanan iş stresi ölçeğinin birinci düzey tek faktörlü faktör analizine ilişkin modelin uyum iyiliği sonuçları

	Yapısal Modeli Değerleri	Tavsiye Edilen Değerler
χ^2/df	4.978	≤ 5
RMSEA	0.079	≤ 0.08
GFI	0.903	≥ 0.80
CFI	0.846	≥ 0.80
SRMR	0.067	≤ 0.10
χ^2 : 303.643, df: 61, p:0.000		

Doğrulayıcı Faktör analizine göre ölçeğin yapısal denklem model sonucu (Structural Equation Modeling Results) p=0.000 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Bir maddenin faktör yükünün düşük olmasından dolayı ölçekten çıkarılmıştır (AİS7). Geriye kalan 13 madde tek boyutlu ölçek yapısıyla ilişkili

olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.9). Modelde iyileştirme yapılmıştır. Sonrasında yenilenen uyum indisi hesaplamalarında uyum indisleri için kabul edilen değerlerin sağlandığı Tablo 4.9’ da gösterilmiştir.

Tablo 4.10. Algılanan iş stresi ölçeğinin güvenirlik analizi sonuçları

İfadeler	Toplam Madde Korelasyonu
AİS1	0.468
AİS2	0.500
AİS3	0.572
AİS4	0.441
AİS5	0.488
AİS6	0.409
AİS8	0.471
AİS9	0.376
AİS10	0.453
AİS11	0.466
AİS12	0.567
AİS13	0.573
AİS14	0.362
Cronbach's Alpha: 0.828	

Araştırmada kullanılan algılanan iş stresi ölçeğinin güvenirliği hesaplanmıştır. Hesaplama sonucuna göre toplam güvenirlik 0.828 olarak bulunmuş (Tablo 4.10) ve kabul edilebilir derecede güvenilirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir.

4.3. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistik Değerlerine İlişkin Sonuçlar

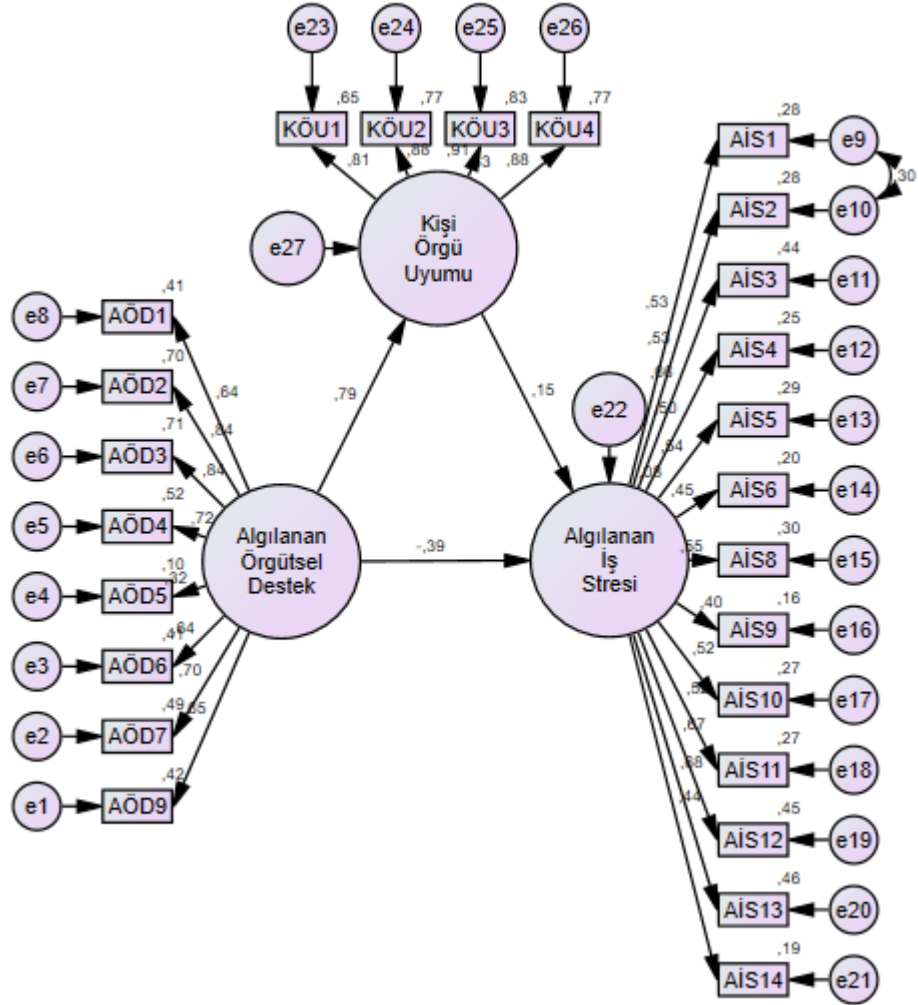
Tablo 4.11. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

	Min	Maks	Medyan	Ortalama	Standart Sapma
Kişİ Örgüt Uyumu Ölçeğİ	4.00	20.00	13.00	12.35	4.12
Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğİ	8.00	40.00	23.00	22.70	6.43
Algılanan İş Stresi Ölçeğİ	13.00	65.00	40.00	39.45	8.33

Araştırmada kullanılan ölçeklerin tanımlayıcı istatistikleri Tablo 4.11’ de verilmiştir. Tablo 4.11’e göre araştırmaya katılan hemşirelerin “kişi-örgüt uyum” düzeyinin ortalama civarında ($12,35 \pm 4,12$); “algılanan örgütsel destek” düzeyinin

ortalamanın altında ($22,70 \pm 6,43$); “algılanan iş stresi” düzeyinin ortalama civarında ($39,45 \pm 8,33$) olduğu saptanmıştır.

4.4. Aracılık Rolüne İlişkin Sonuçlar



Şekil 4.4. Algılanan örgütsel desteğin algılanan iş stresi üzerindeki etkisinde kişi örgüt uyumunun aracılık rolü

Tablo 4.12. Algılanan örgütsel desteğin algılanan iş stresi üzerindeki etkisinde kişi örgüt uyumunun aracılık rolüne ilişkin sonuçlar

Etki	Tahmin	Standart hata	t	P	Sonuç
Algılanan Örgütsel Destek→Algılanan İş Stresi	-0.306	0.052	-5.389	***	Kabul
Algılanan Örgütsel Destek→Kişi Örgüt Uyum	0.808	0.081	13.873	***	Kabul
Kişi Örgüt Uyum →Algılanan İş Stresi	0.119	0.061	1.232	0.133	Kabul değil
Doğrudan Etki	Tahmin	Standart Hata	t	P	Sonuç
Algılanan Örgütsel Destek→Kişi Örgüt Uyum→Algılanan İş Stresi	-0.404	0.092	-3.853	***	Kabul
Dolaylı Etki	Tahmin		Güven Aralığı		
Algılanan Örgütsel Destek→Kişi Örgüt Uyum→Algılanan İş Stresi	0.096		(-0.072, 0.259)		Anlamlı değil
Uyum İndeksleri:					
χ ² /df: 3.394, RMSEA: 0.069, GFI: 0.855, CFI: 0.882, SRMR: 0.076					

***p<0.05

Oluşturulmuş olan modelde aracılık rolüne bakılmadan önce bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmamızda, bağımlı değişkenimiz iş stresi değişkeni, bağımsız değişkenimiz ise; algılanan örgütsel destek değişkenidir. Algılanan örgütsel desteğin algılanan iş stresi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde bir etkisi olduğu görülmüştür ($\beta=-0.306$, $p<0.05$) (Tablo 4.12). Dolayısıyla **H1** kabul edilmiştir.

Algılanan örgütsel desteğin kişi örgüt uyumu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi olduğu görülmüştür ($\beta=0.808$, $p<0.05$). Dolayısıyla **H2** kabul edilmiştir (Tablo 4.12).

Kişi örgüt uyumunun algılanan iş stresi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür ($\beta=0.119$, $p>0.05$) (Tablo 4.12). Dolayısıyla **H3** reddedilmiştir.

Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi anlamlı iken, bu etkide aracı rolü olup olmadığına bakılmıştır. Elde edilen modelin sonuçlara göre %95 güven aralığındaki değerlerin 0'ı içermesi modelde aracı rolünün olmadığını göstermektedir (-0.072, 0.259) (Tablo 4.12). Bu bağlamda, algılan örgütsel destek, iş stresi ve kişi-örgüt uyumu ilişkisinde kişi-örgüt uyumunun aracılık rolü üstlenmediği görülmüştür. Dolayısıyla **H4** reddedilmiştir. Oluşturulmuş olan modelde uyum iyiliği değerlerinin de kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir.



5.TARTIŞMA

Gelişen teknoloji ve rekabet şartları, organizasyonları çalışanların proaktif davranışlarını ve performansını etkileyen faktörleri araştırmaya yöneltmiştir (Helmy & Wiwoho, 2020). Organizasyonlar, artan rekabet şartlarına karşı varlıklarını sürdürebilmek, çalışanların performans ve verimliliklerini kontrol edebilmek, yönlendirebilmek ve kuruma olan katkıyı sürekli hale getirebilmek için işiyle uyum sağlayan nitelikli çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Organizasyonlarda dikkate alınması gereken önemli birer unsur olan kişi-örgüt uyumu, iş stresi ve algılanan örgütsel destek değişkenleri, örgütlerin hedeflerine ulaşabilmeleri için oldukça önemlidir.

Algılanan örgütsel destek, Blau tarafından 1964 yılında geliştirilen sosyal değişim teorisi temel alınarak açıklanmıştır. Bu teoriye göre; sosyal değişim ilişkileri, çalışanlar arasındaki karşılıklı desteğin, değişim göstermesi olarak ifade edilmektedir (Shelton, 2013, s. 52). Çalışanların iş seçimlerini, sosyal değişim kuramını göz önünde bulundurarak yaptıkları bilinmektedir. Örgüt ile çalışan arasındaki sosyal değişim ilişkisi, çalışanları çalıştıkları işte daha çok çaba sarf etmeye, yüksek derecede sorumluluk almaya, görevlerinde daha aktif, yenilikçi olmaya ve enerji harcamaya yönlendirmektedir (Zagenczyk, 2001; Liu, 2004, s.13). Algılanan örgütsel destek, çalışan ile örgüt arasındaki ilişkinin kalitesini göstermektedir. Bu ilişkinin kaliteli olması, çalışanın işine daha çok bağlanmasına ve örgütün yararını düşünmesine olanak sağlamaktadır. Bu sebeplerle, algılanan örgütsel desteğin organizasyonlarda sağlanması oldukça önemlidir.

Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve yaşadıkları stres, işe ve örgüte verdikleri değeri etkilemektedir. Organizasyonlar yüksek performans talep ederken çalışanlar, destek ve uygun çalışma şartları talep etmektedir. Kişi-örgüt uyumu, çalışan ve örgüt arasında dengeyi, bütünleşmeyi sağlarken artan bu uyum düzeyi, karşılıklı olumlu örgüt davranışlarını beraberinde getirmekte ve çalışanlarda örgütsel destek algısını arttırmaktadır.

Kişi ve örgüt değişkenlerinin, örgüt içi ilişkiler açısından önemli bir yere sahip olmasından dolayı kişi-örgüt uyumu, örgütsel davranış alanında yapılan araştırmalar arasında önemli bir yer teşkil etmektedir. Çalışanların işe ve örgüte karşı olan uyum seviyeleri, işletmelerin başarı düzeyini etkilemektedir. Bireyler, kendi özelliklerine

benzer örgütlerde daha başarılı olmaktadır. Günümüzde bu uyumun en uygun seviyede olması beklenmektedir (Ulutaş, Kalkan & Bozkurt, 2015).

Hizmet organizasyonlarında, örgütsel destek algısına yönelik yapılan çalışmaların yetersiz oluşu dikkat çekmektedir (Dawley vd., 2008). Önemli bir hizmet organizasyonu örneği olan sağlık organizasyonlarında, sistemin bel kemiği konumunda olan profesyonel hemşirelik mesleğinde, sağlık hizmeti ve bakım kalitesinin artırılması, hasta güvenliğinin sağlanması, performansın artırılması, tıbbi hatalar, maliyetler, çatışma ve iletişim problemlerinin azaltılmasının iş stresi, algılanan örgütsel destek ve kişi-örgüt uyumu değişkenlerinin örgüt uygulamalarında kullanımına bağlı olduğu düşünülmektedir.

Bu tez çalışması ile, bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde (n=500) algılanan örgütsel desteğin iş stresine etkisinde kişi-örgüt uyumunun aracılık rolünü araştırmak amaçlanmıştır. Bu amaçla Eskişehir ilinde hizmet veren bir üniversite hastanesi hemşirelerinde uygulamalı bir araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırma ile profesyonel hemşirelik mesleğinde, algılanan örgütsel destek, iş stresi ve kişi-örgüt uyumu değişkenlerinin ilişkisine yönelik açıklayıcı bulgular elde edilmiştir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin; %74,6'sı kadın (n=373), %54,6'sı (n=273) evli, %35' i 24-29 yaş aralığında (n=175) ve %64,2'si (n=271) lisans mezunudur. Hemşirelerin yaş ortalamaları 31.27, meslekte çalışma yılı ortalaması 9.47 ve kurumda çalışma yılı ortalaması ise 6.40 yıldır (Tablo 4.1).

Araştırmada kullanılan algılanan örgütsel destek ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizine göre, ölçeğin yapısal denklem model sonucu (Structural Equation Modeling Results) $p=0.000$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Bir maddenin faktör yükünün düşük olmasından dolayı ölçekten çıkarılmıştır (AÖD8). Geriye kalan 8 maddenin tek boyutlu ölçek yapısıyla ilişkili olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.6).

Bir güvenilirlik indeks değeri olan Cronbach Alfa, ölçeğin içerdiği maddelerin birbiriyle ne ölçüde tutarlı olduğu ve arka planda gizli, değişkeni ne ölçüde temsil ettiği hakkında bilgi vermektedir. Cronbach Alfa değerlerinin 0.60 ve büyük olması, kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğunu ve ölçeğin içsel tutarlılıklarının iyi olduğunu göstermektedir (Portney ve Watkins 1993; Şencan 2005). Araştırmada kullanılan algılanan örgütsel destek ölçeğinde güvenilirlik 0.869 olarak bulunmuş ve kabul edilebilir derecede güvenilirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.7).

Araştırmada kullanılan algılanan iş stresi ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizine göre, ölçeğin yapısal denklem model sonucu (Structural Equation Modeling Results) $p=0.000$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Bir maddenin faktör yükünün düşük olmasından dolayı ölçekten çıkarılmıştır (AİS7). Geriye kalan 13 maddenin, tek boyutlu ölçek yapısıyla ilişkili olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.9). Araştırmada kullanılan algılanan iş stresi ölçeğinde güvenirlik 0.828 olarak bulunmuş ve kabul edilebilir derecede güvenilirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.10).

Araştırmada kullanılan kişi-örgüt uyumu ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizine göre ölçeğin yapısal denklem model sonucu (Structural Equation Modeling Results) $p=0.000$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Ölçekteki 4 maddenin tek boyutlu ölçek yapısıyla ilişkili olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.3). Araştırmada kullanılan kişi-örgüt uyumu ölçeğinde güvenirlik 0.923 olarak bulunmuş ve kabul edilebilir derecede güvenilirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.4).

Çalışmamızda hemşirelerin algılanan örgütsel destek düzeyinin, ortalamanın altında olduğu saptanmıştır ($22,70 \pm 6,43$) (Tablo 4.11). Çalışmamız literatürde hemşirelerde yapılan algılanan örgütsel destek çalışmalarının sonuçlarıyla benzerdir (Kwak, Chung, Xu & Eun-Jung, 2010; Bobbio vd., 2012; Sodeify vd., 2013; Labrague vd., 2018; Robaee vd., 2018). Anık'ın hemşirelerle yaptığı çalışmasında (2020) ise; hemşirelerin örgütsel destek puanları ortalama seviyede bulunmuştur. Tangi' nin (2019), hemşirelerle yaptığı çalışmasında hemşirelerin algılanan örgütsel destek ortalamasının ortalama düzeyde olduğunu saptamıştır. Destekler nitelikte algılanan örgütsel destek düzeyinin ortalama düzeyde bulunduğu birçok çalışma bulunmaktadır (Derinbay, 2011; Eğriboyun, 2013; Gorji, Etemadi & Hoseini, 2014; Durmuş & Şahin, 2015; Yavuzer Zan & Altuntaş, 2019; Maningo-Salinas, 2010; Şahin & Reyhan, 2017; Soybakıcı, 2019; Çankaya, 2020; Pekel, 2020; Baş, 2020; Samat, 2020). Bunun yanında bazı çalışma sonuçları ise, hemşirelerin algılanan örgütsel destek düzeyinin ortalamanın üstünde olduğunu göstermektedir (Yılmaz, 2016; Zorlu & Bal, 2019).

Hemşirelerin kilit rollerinden birinin destekleyici rolü olduğu bilinmektedir. Hastalar için destekleyici rol oynamaları beklenen hemşirelerin, öncelikle desteği kendilerinin algılaması ve deneyimlemesi gerekmektedir (Sodeify, Vanaki & Mohammadi, 2013). Hasta bakımını yönetebilmek ve hasta bireyleri güçlendirmek isteyen hemşirelerin, öncelikle kendilerini motive etmeleri ve güçlendirmeleri

beklenmektedir. Büyük bir çoğunluğu hemşirelerden oluşan sağlık organizasyonlarında, başarının sağlanabilmesi için hemşirelerin kuruma yönelik destek algılarının yüksek olması gerekmektedir. Hemşirelerin güçlü sosyal destek algıladıklarında, sağlık bakım kalitesinin arttığı bilinen bir gerçektir (Abualrub, 2004). Örgütsel desteğin, hemşirelerin liderlik tarzı ve sorun çözme becerileri üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerde algılanan örgütsel destek düzeyinin, rol doyumunu (Patrick & Laschinger, 2006) arttırdığı, bakım yeterliliği sağladığı (Galletta, Portoghese, Penna, Battistelli & Saiani, 2011), stres faktörlerini azalttığı (Burke, 2003; Hautala, Saylor & O'Leary-Kelley, 2007) daha fazla iş güvenliği sağladığı (Burke & Greenglass, 2001), tıbbi hataları azalttığı (Armstrong vd., 2009); kuruma aidiyet (Chang, 2015) ve işe adanmışlığı (Chang, 2014) arttırdığı, tükenmişliği, işten ayrılma niyetini azalttığı (Galletta vd., 2011; Bobbio vd., 2012), kişisel ve iş durumu faktörlerini kontrol etme, yeniden yapılandırma girişimlerini arttırdığı (Burke & Greenglass, 2001) bilinmektedir. Sağlık organizasyonlarında bu derece olumlu çıktılara sebep olan algılanan örgütsel desteğin hemşirelerde artırılması gerekmektedir.

Çalışmamızda, hemşirelerin algıladıkları stresin ortalama düzey civarında olduğu saptanmıştır ($39,45 \pm 8,33$) (Tablo 4.11). Çalışmamız literatürde hemşirelerde yapılan algılanan iş stresi çalışmalarının sonuçlarıyla (Tuna ve Baykal, 2013; Taşçı, 2019) ve literatürdeki diğer çalışmalar ile benzerdir (Yılmaz, 2016; Simonetti & Ferraz Bianchi, 2016; Sayıldı, 2020; Bayramoğlu, Uysal & Karkı, 2020). Bunun yanı sıra iş stresi düzeyinin ortalamanın üzerinde olduğunu gösteren çalışmalar da bulunmaktadır (Edwards & Burnards, 2000; İnceseli, 2005; Erçevik, 2010; Leka, Hassard & Yanagida, 2012; Göçeri, 2014; Ergün & Çelik, 2015; Şalk, 2016; Denizsever, 2017; Bağrıyanık, 2019; Gül, 2019; Köse, 2020). Destekler nitelikte sağlık çalışanlarında iş stresi üzerine yapılmış çalışmalarda da iş stresinin ortalamanın üzerinde olduğu saptanmıştır (Tanşu, 2009; Çınar, 2010; Erşan vd., 2013; Tekingündüz, Mehmet & Seçkin, 2015; Çankaya, 2020).

Hemşirelik mesleği; bireysel ve toplu bir şekilde, her yaştan aileden, gruptan, sosyal ve kültürel seviyeden hasta ve hasta olmayan insanlarla geniş bir yelpazede, hastalığın engellemesinden yani korunmasından hastalığın tedavisine, çok farklı durumlardaki ve farklı yaşam kalitesine sahip insanlarla ilgilenerek etkileşim içinde olmayı ve onlara bakım sağlamayı gerektirmektedir (Nayomi, 2016). Milyonlarca

kişinin sağlığından sorumlu olan hemşirelerin, kendi sağlıkları da yüksek stresli iş ve çalışma ortamından dolayı devamlı bir tehdit altındadır. Bu durum, onların hem sağlığı hem de iyi oluşları/ mutlulukları üzerinde olumsuz bir etki yaratmakta, verimlilik ve işte kalma sürelerini olumsuz etkileyebilmektedir. İş stresi artmış hemşirelerde görülmesi olası yorgunluk, uykusuzluk, dikkatsizlik gibi olumsuz çıktılar, sağlık bakım kalitesinin düşmesine, olumsuz hasta güvenliği sonuçlarına ve ilaç hatalarına neden olabilmektedir. Hemşirelerde yaşanan stresin, iş performansı ve iş doyumunun düşmesine, iletişim ve bilgi paylaşımının bozulmasına, iş gücü devir hızının artmasına ve iş kazalarına yatkınlığı artırıp, bakım verilen bireylerin doğrudan risk altında kalmasına neden olmaktadır (AbuAlRub,2004; Erşan vd., 2013; Baykal & Türkmen, 2014).

Hemşirelerde stres ve tükenmişlik durumunun genellikle, iş çevresinin oluşturduğu iş stresinden ve bu stresle mücadelelerindeki yetersizlikten kaynaklandığı görülmektedir (Hersch, Cook, Deitz, Kaplan & Vezina, 2016). Sosyal desteğin azlığı ve hasta yoğunluğunun fazla olmasının, sağlık çalışanlarında iş stresinin başlıca nedenlerinden bazıları olduğu bilinmektedir (Hillhouse & Adler, 1997). İş stresi kaynakların en önemlilerinin kişi-örgüt arasında yaşanan uyumsuzluk, örgütsel destek algısı azlığı olduğu düşünülmektedir. Hemşirelerin hastalar ile yakın ve sürekli olarak etkileşim halinde olmaları, hizmet alanlar açısından sosyal bir değer oluşturmaktadır ve hemşirelerde var olan sorunlar, bakım hizmeti verdiği kitleyi de etkilemektedir (Grant, 2008).

Hemşirelerde varolan bu stres kaynaklarının ortadan kaldırılamaması ve stres yönetimindeki eksiklik; hemşirelerin sağlıklarını, iyi oluşlarını, iş-yaşam kalitelerini etkilediği gibi hastalarla olan iletişim ve uygulanan tedavilerde de ciddi sağlık problemlerine yol açabilmektedir. Sağlık hizmetinin vazgeçilmez bir parçası konumunda olan hemşirelerde, algılanan iş stresinin, hasta bakımındaki kaliteyi azaltan en önemli sebeplerden biri olduğu düşünülmektedir (Valizadeh, 2012). Bununla birlikte stres, hemşirelerde devamsızlık, hastalanma, işe gelmeme, rapor alma gibi hem iş verimini düşüren hem de sağlık organizasyonlarında ciddi maliyet ve hasta güvenliği sorunlarına, tıbbi hatalara, sağlık bakım kalitesinde azalmaya yol açtığı için hemşirelerde stres düzeyinin azaltılması gerekmektedir (Kane, 2009).

Çalışmamızda hemşirelerin kişi-örgüt uyum düzeyinin ortalama düzey civarında olduğu saptanmıştır ($12,35 \pm 4,12$) (Tablo 4.11). Destekler nitelikte

Özçelik'in (2011), hemşireler ile yapmış olduğu çalışmada, Yıluzar'ın (2016), sağlık çalışanları ile yaptığı çalışmada, Yılmaz, Eren ve Yıldırım'ın çalışmada (2019), hemşirelerin kişi-örgüt uyumu puanı ortalama düzeyde bulunmuştur. Bunun yanısıra Kwon ve Kang'ın (2019), koreli hemşirelerde kişi-örgüt uyum düzeyini araştırdığı çalışmada ve Cindiloğlu'nun çalışmada (2019) ise; kişi-örgüt uyumu ortalamasının üzerinde bulunmuştur.

Hemşireliğin, bir meslek olmanın ötesinde yapılan işe adanmanın gerektiği bir profesyonel kariyer olduğu ve oldukça kutsal rolleri üstlendiği bilinmektedir. Sağlık organizasyonlarının başarıya ulaşmasında oldukça fazla görev üstlenen profesyonel hemşirelerde, kişi-örgüt uyumunun sağlanması oldukça önemlidir. Yalnız kişi-örgüt uyumunu benimsemiş hemşirelerin kurumsal aidiyeti gerçekleştirebileceği, kurumu benimseyip, kurum çıkarları için çalışabileceği düşünülmektedir. Hasta bakım kalitesinin ve yenilikçi davranış sergilemenin önemli bir yordayıcısı olduğu bilinen (Risman, Erickson & Diefendorff, 2016) kişi-örgüt uyumunun, sağlık organizasyonlarında performansın artırılması, işe geç kalmaların, işten ayrılmaların, rapor ve maliyet sorunlarının azaltılması için oldukça önemli olduğu bilinmektedir.

Analiz sonuçları incelendiğinde algılanan örgütsel desteğin iş stresi ile ilişkili olduğu ve iş stresini negatif ve anlamlı derecede etkilediği belirlenmiştir ($\beta=-0.306$, $p<0.05$) (Tablo 4.12). Bu bulgu literatürde benzer araştırmalar ile uyumludur (Karasek, 1979; Eisenberger vd., 1986; George vd., 1993; Cropanzano vd., 1997; Vagg & Spielberger, 1998; Rhoades & Eisenberger, 2002; Stampter & Johlke, 2003; Burke, 2003; Armstrong & Griffin, 2004; Eisenberger vd., 2004; Foley vd., 2005; McCormick vd., 2006; Shanock & Eisenberger, 2006; Hautala vd., 2007; Abualrub, 2008; Akın, 2008; Leung vd., 2008; Richardson vd., 2008; Moola vd., 2008; Sawang, 2010; Eisenberger vd., 2010; Turunç & Çelik, 2010; Mansour vd., 2011; Hamdan Mansour vd., 2011; Gyöngyvér & Iskola, 2011; Pathak, 2012; Yılmaz & Görmüş, 2012; Demirel, 2013; Ting & Ling, 2013; Karacaoğlu & Arslan, 2013; Liu vd., 2013; Gökpınar, 2014; Erdem, 2014; Turunç & Avcı, 2015; Makri & Ntalianis 2015; Ingram & Lee, 2015; Erol & Tarhan, 2015; Yılmaz, 2016; Ülker, 2016; Mansour & Tremblay, 2016; Kurtessis vd., 2017; Erdem vd., 2017; Kenek, 2017; Wang vd., 2017; Abou Hashish, 2017; Hämmig, 2017; Hoboubi vd., 2017; Bukhari & Kamal, 2017; Bakan vd., 2017; Çögenli & Erdal, 2018; Büyükbodur,

2018; Giorgi vd., 2019; Bencsik vd., 2019; Taş & Özkara, 2020; Doğan & Oğuzhan, 2020). Bulgular göstermektedir ki; çalışanlarda iş stresini azaltmak için; çalışanların ihtiyaçlarını önemseyen ve iş ortamında çalışanlarına destek sağlayan organizasyonların varlığı oldukça önemlidir. Özellikle sağlık organizasyonlarında önemli iş yoğunluğunu oluşturan hemşirelerde, başta iş stresinin azaltılması olmak üzere pozitif iş tutumları oluşturulması aşamasında örgütsel destek algısı oluşturmanın kritik bir role sahip olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin çalışma ortamlarından destek algılamaları oldukça önemlidir. Destekleyici bir ortamda güçlendirilmenin artırılması, hemşirelerin işlerinden memnun olmalarını, daha az iş stresi yaşamalarını daha kaliteli sağlık bakım hizmeti sunmalarını sağlayacaktır.

Analiz sonuçları incelendiğinde algılanan örgütsel desteğin kişi-örgüt uyumu ile ilişkili olduğu ve kişi-örgüt uyumunu pozitif ve anlamlı derecede etkilediği belirlenmiştir ($\beta=0.808$, $p<0.05$) (Tablo 4.12). Bu bulgu literatürde benzer araştırmalar ile uyumludur (Cable & Judge, 1994; Kristof, 1996; Allen vd., 2003; Piasentin, 2007; Ng & Sarris, 2009; Dawley vd., 2010; Tokgöz, 2011; Biswas & Bhatnagar, 2013; Afsar & Badir, 2016; Murray, 2016; Kesen, 2017; Chung, 2017; Wnuk, 2017; Lv vd., 2018; Bal, 2018; Akhtar vd., 2019; Saether, 2019; Zorlu & Bal, 2019; Jehanzeb, 2020; Pattnaik vd., 2020; Nguyen vd., 2020). Bulgular göstermektedir ki; çalışanlarda artmış algılanan örgütsel destek algısı kişi ve örgüt arasındaki uyum düzeyini de arttırmaktadır. Bu kapsamda algılanan örgüt desteği hemşirelerde kişisel ve örgütsel değerlerin, amaçların ve ihtiyaçların uyumunu kolaylaştırarak, kişi-örgüt uyumuna pozitif yönde katkı sağlamaktadır. Bulgular göstermektedir ki; örgütsel destek algısı ile ait olma ve güven duygusuna sahip hemşireler, örgütsel amaçlar ve değerlere uyum sağlayarak kişi-örgüt uyumunu geliştirebilirler. Çalışanlar, algıladığı bu örgütsel desteğe karşılık olarak işine gerekli önemi vermekte, yaptığı işi kendi işi gibi benimsemekte ve en önemlisi işinden/ çalıştığı örgütten mutluluk duymaktadır.

Literatürde kişi-örgüt uyumu ve iş stresi arasında negatif ve anlamlı ilişki olduğuna dair birçok çalışma bulunmaktadır (Matteson & Ivancevich, 1982; Edwards, 1996; Bulut & Torun, 2007; de Lara, 2008; Vilela vd., 2008; Ulutaş, 2010; Babakus vd., 2010; Salam, 2011; Wang vd., 2011; İplik vd., 2011; Gyöngyvér & Iskola, 2011; Ulutaş vd., 2008; Warr & İnceoğlu, 2012; Kılıç & Yener, 2015; Gould-Williams vd., 2015; Lupiana & Rijanti, 2015; Alparslan vd., 2015; Su vd., 2015;

Yılmaz vd., 2015; Deniz vd., 2015; Tong vd., 2015; Yılmaz, 2016; Chen vd., 2016; Turunç & Turgut, 2017; Waszkowska vd., 2017; Hoboubi vd., 2017; Kilroy vd., 2017; Kesen, 2017; Oflaz, 2018). Varolan bu literatür doğrultusunda, kişi-örgüt uyumunun iş stresi ile ilişkili olduğu düşünülerek Hipotez 3 oluşturulmuş ancak; çalışmamızda hemşire örnekleminde kişi-örgüt uyumunun iş stresini anlamlı olarak etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır ($\beta=0.119$, $p>0.05$) (Tablo 4.12). Bu bulgu benzer çalışmalarla uyumlu değildir. Bulgular göstermektedir ki kişi-örgüt uyumu iş stresi ilişkisi birçok örneklem grubunda anlamlıyken hemşirelerde anlamlı olmamaktadır.

Kişi-örgüt uyumu, çeşitli araştırmalarda değişkenler arasındaki ilişkide aracılık rolü araştırılan önemli değişkenlerden biridir (Akkoç & Gür, 2018; Turunç vd., 2013; Çalışkan & Pekkan, 2019). Algılanan örgütsel destek, iş stresi ve kişi-örgüt uyumu arasındaki varolan güçlü ilişkiler ışığında algılanan örgütsel desteğin iş stresine etkisinde kişi-örgüt uyumunun aracılık rolü olabileceği düşünülmüştür. Ancak analiz sonuçları incelendiğinde kişi-örgüt uyumunun, algılanan örgütsel destek iş stresi ilişkisinde aracılık rolü üstlenmediği görülmüştür (Tablo 4.12).

Bu çalışmanın teoriye katkıları, hemşire örnekleminde hiç bir araya getirilmeyen algılanan örgütsel destek, iş stresi ve kişi-örgüt uyumu değişkenleri arasında olan ilişkilerin bulgulanması olarak ifade edilebilir.

Bu çalışmanın uygulamaya katkısı ise; profesyonel rol ve sorumlulukları olan, sağlık hizmeti sunumunda önemli bir iş gücü olan hemşirelik mesleğinde, iş stresini azaltmada ve kişi-örgüt uyumunu arttırmada algılanan örgütsel desteğin önemli olduğu, organizasyon uygulamalarında bu üç değişkene yer verilmesi durumunda pozitif çıktıların sağlanacağını saptanması olarak ifade edilebilir. Sağlık organizasyonları ve yöneticilerinin, hemşirelere örgütsel destek sağlaması durumunda kişi-örgüt uyum düzeyinin artacağı ve iş stresinin azalacağı bulgusu uygulamaya kazandırılacak bir bulgu olarak düşünülmektedir.

Sosyal değişim teorisinde de bahsedildiği gibi çalışanlar örgütleri ve yöneticileri tarafından desteklendiklerini algıladıklarında, bunun karşılığını daha fazla, daha gönüllü ve istekli çalışarak vermektedir. Bu çalışma verilerine göre hemşireler desteklendiklerini hissettiklerinde, iş streslerinin azaldığı, kişi-örgüt uyum düzeylerinin arttığı, kişi-örgüt uyumunun iş stresini anlamlı derecede etkilemediği ve kişi-örgüt uyumunun aracılık rolü üstlenmediği sonucuna ulaşılmıştır.

6.SONUÇ VE ÖNERİLER

Hemşirelerde algılanan örgütsel desteğin iş stresine etkisinde kişi-örgüt uyumunun aracılık rolünü belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bu araştırma sonucunda;

Hemşirelerde algılanan örgütsel destek düzeyini belirlemek amacıyla kullanılan “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği’nin” cronbach alfa güvenirlik katsayısının $\alpha=0.869$ olduğu ve kabul edilebilir derecede güvenilirliğe sahip olduğu,

Hemşirelerde iş stresi düzeyini belirlemek amacıyla kullanılan “Algılanan İş Stresi Ölçeği’nin” cronbach alfa güvenirlik katsayısının $\alpha=0.828$ olduğu ve kabul edilebilir derecede güvenilirliğe sahip olduğu,

Hemşirelerde kişi-örgüt uyumu düzeyini belirlemek amacıyla kullanılan “Kişi-Örgüt Uyum Ölçeği’nin” cronbach alfa güvenirlik katsayısının $\alpha=0.923$ olduğu ve kabul edilebilir derecede güvenilirliğe sahip olduğu,

Hemşirelerde algılanan örgütsel desteğin iş stresine etkisinde kişi-örgüt uyumunun aracılık rolünü belirlemek amacıyla 500 hemşire üzerinde gerçekleştirilen araştırmanın sonucunda ise;

- Hemşirelerin “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği’nden” aldıkları genel puan ortalamasının ($22,70 \pm 6,43$) ortalama değerin altında olduğu,
- Hemşirelerin “Algılanan İş Stresi Ölçeği’nden” aldıkları genel puan ortalamasının ($39,45 \pm 8,33$) ortalama civarında olduğu,
- Hemşirelerin “Kişi-Örgüt Uyum Ölçeği’nden” aldıkları genel puan ortalamasının ($12,35 \pm 4,12$) ortalama civarında olduğu,
- “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” ile “Algılanan İş Stresi Ölçeği” arasında ($\beta=-0.306$, $p<0.05$) negatif yönlü anlamlı derecede bir ilişki olduğu,
- “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” ile “Kişi-Örgüt Uyum Ölçeği” arasında ($\beta=0.808$, $p<0.05$) pozitif yönlü anlamlı derecede bir ilişki olduğu,
- “Kişi-Örgüt Uyum Ölçeği” ile “Algılanan İş Stresi Ölçeği” arasında ($\beta=0.119$, $p>0.05$) anlamlı derecede bir ilişki olmadığı,

- Algılan örgütsel destek, iş stresi ve kişi-örgüt uyumu ilişkisinde kişi-örgüt uyumunun aracılık rolü üstlenmediği saptanmıştır.

Araştırmadan elde edilen verilere göre;

Sağlık organizasyonlarının bel kemiği konumunda olan hemşirelerde, algılanan örgütsel destek düzeyinin iş stresine etkisinde kişi-örgüt uyumunun aracılık rolünün incelendiği araştırma bulgularına dayanarak aşağıdaki önerilerde bulunulabilir;

- Sağlık organizasyonlarında kaliteli ve güvenli bir sağlık hizmetinin sunulmasında bağımsız rol ve sorumlulukları olan profesyonel hemşirelerde, maruz kalınan iş stresi kaynaklarının tespit edilmesi ve iş stresi düzeyinin en aza indirilmesi sağlanarak, çalışma ortamlarının sağlıklı, huzurlu ve motive edici hale getirilmesi,

- Hastane yönetimi ve yönetici hemşireler tarafından örgütsel desteğin sağlanması, artırılması ve sürekli hale getirilmesi,

- Özellikle işe yeni başlayacak hemşirelerde, kişi-örgüt uyumunun sağlanması, uygun kliniklere yerleştirilmesi ve insan kaynakları uygulamalarına kişi-örgüt uyum şartının yerleştirilmesi,

Hemşirelerin çalışma ortamlarında iyi oluşlarının gözetilmesinde en önemli faktörlerin yönetici hemşireler olduğundan yola çıkılarak yönetici hemşirelere;

- Yeni başlayan hemşirelerin işleriyle ilgili olumlu duygular geliştirmelerini sağlamak için, isteklerinin göz önünde bulundurulması ve kliniğe uygun hemşirelerin yerleştirilmesi,

- Hemşirelerin iş yerlerinde örgütsel destek algılamalarının sağlanması için, katılımcı ve demokratik yönetim tarzının benimsenmesi, hemşirelerinin düşüncelerini ifade edebilecekleri uygun ortamın sağlanması, klinik ile ilgili toplantılara katılımlarının sağlanması ve önerilerinin dikkate alınması,

- Hemşirelerin Hemşirelik yönetmeliğinde (2010) belirtilen bağımsız rol ve sorumluluklarının (eğitim, danışmanlık, araştırma, yönetim, kalite geliştirme) desteklenmesi ve mesleki otonominin sağlanması için sağlık organizasyonlarının uygun hale getirilmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Abou Hashish, E. A. (2017). Relationship between ethical work climate and nurses' perception of organizational support, commitment, job satisfaction and turnover intent. *Nursing Ethics*, 24(2): 151-166. doi.org/10.1177/0969733015594667
- Abualrub, R. F. (2004). Job stress, job performance and social support among hospital nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 36(1): 73-78. doi.org/10.1111/j.1547-5069.2004.04016.x
- Adıgüzel, Z. & Küçüköğlu, İ.(2020). Çalışma ortamında algılanan iş stresinin işgörenler üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 2(1): 1-16.
- Afsar, B. & Badir, Y. F. (2016). Person-organization fit, perceived organizational support, and organizational citizenship behavior: The role of job embeddedness. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 15(3): 252-278. doi.org/10.1080/15332845.2016.1147936
- Afsar, B., Cheema, S. & Saeed, B. B. (2018). Do nurses display innovative work behavior when their values match with hospitals' values?. *European Journal of Innovation Management*, 21(1):157-171.
- Agarwal, U. A. & Gupta, V. (2015). Examination of a moderated-mediation model linking perceived organizational support, affective commitment. Organizational Citizenship Behavior and Work Engagement: A Study of Nurses in the Indian Context.
- Akbaş, T.T. (2010). Örgütsel etik iklim, kişi-örgüt uyumu, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi; görgül bir araştırma, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akdaş, K.(2017). Pozitif psikolojik sermaye, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: erzurum ve denizli uygulaması, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Akgündüz, S. (2006). Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Akhtar, M. W., Syed, F., Husnain, M. & Naseer, S. (2019). Person-organization fit and innovative work behavior: the mediating role of perceived organizational support, affective commitment and trust. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 13(2): 311-333.
- Akın, M. (2008). Örgütsel destek, sosyal destek ve iş/aile çatışmalarının yaşam tatmini üzerindeki etkileri, *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(25): 141-170.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A. & Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: güvenin aracılık rolü. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi*, 19(1): 105-135.

KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Akkoç, İ. & Gür, Y.(2018). *Örgütsel bağlılığın iş tatminine etkisinde kişi-örgüt uyumunun aracılık rolü*, (Ed.) F. Çankaya & S. Kayıkçı, Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler’de Akademik Araştırmalar (ss. 301-333), Ankara: Gece Kitaplığı.
- Akova, O., Emiroglu, B. D. & Tanriverdi, H.(2015). Satisfaction and turnover intent: a study at five star hotels in Istanbul. *Journal of Management, Marketing and Logistics*, 2 (4): 378- 402. doi: 10.17261/Pressacademia.2015414469
- Alıcı, B. & Yalçınkaya, M. (2019). Öğretmenlerin mesleki doyum ve örgütsel bağlılık düzeylerinin iş stresi düzeylerine göre incelenmesi. *Folklor/Edebiyat*, 25 (97):213-229.
- Allen, D. G., Shore, L. M. & Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, 29(1): 99-118. doi.org/10.1177/014920630302900107
- Alparslan, A. M., Can, A. & Oktar, A. G. Ö. F. (2014). Algılanan örgütsel desteğin yardım etme davranışına etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 16(2):113-128.
- Alparslan, A. M., Çiçek, H. & Soydemir, S. (2015). Birey-örgüt uyumunu güçlendiren öncül: İşyeri arkadaşlığı. *Akdeniz İİ BF Dergisi*, 15(32): 175-194.
- Alshammari, S. A, Khoja, T.A. & Alsubaie, A.S. (1996), Job satisfaction and occupational stress among primary health-care center doctors. *International Journal of Mental Health*, 24 (4): 85-95. doi.org/10.1080/00207411.1995.11449325
- Altan, S.(2018). Örgütsel yapıya bağlı stres kaynakları ve örgütsel stresin neden olduğu başlıca sorunlar. *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(3): 137-158.
- Altıntaş, F.Ç. (2006). Bireysel değerlerin örgütsel adalet ve sonuçları ilişkisinde yönlendirici etkisi: akademik personel üzerinde bir analiz. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(2): 19-40.
- Anafarta, N. (2015). Algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: iş tatmininin aracılık rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 26(79): 112–130.
- Anık, G.E.(2020). İş özelliği modeli ölçeği'nin türkçe'ye uyarlanması ve hemşirelerde algılanan örgütsel destek ile iş performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesi, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Anomneze, E. A., Ugwu, D. I., Enwereuzor, I. K., Leonard, I. & Ugwu, L. I. (2016). Teachers’ emotional labour and burnout: does perceived organizational support matter? *Asian Social Science*, 12(2): 9-22. doi:10.5539/ass.v12n2p9

KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Arbak, Y. & Yeşilada, T. (2003). Örgüt kişi uyumu ve örgütsel çekicilik: hangi kişiler ne tür örgütleri daha çekici bulur? *Journal of Istanbul Kültür University*, 2003(3): 23-37.
- Argun, M. (2007). Kurumsal sosyalizasyon uygulamalarının birey-kurum uyumuna etkileri, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P. & Lynch, P. (1998). Perceived organizational support and police performance: the moderating influence of socioemotional needs. *Journal of Applied Psychology*, 83(2): 288-297. doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.288
- Armstrong, G. & Griffin, M. (2004). Does the job matter? comparing correlates of stress among treatment and correctional staff in prisons. *Journal of Criminal Justice*, 32(6): 577-592. doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2004.08.007
- Armstrong, K., Laschinger, H. & Wong, C. (2009). Workplace empowerment and magnet hospital characteristics as predictors of patient safety climate. *Journal of Nursing Care Quality*, 24(1): 55-62. doi: 10.1097/NCQ.0b013e31818f5506
- Armstrong-Stassen, M. & Ursel, N. D. (2009). Perceived organizational support, career satisfaction and the retention of older workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1):201-220. doi.org/10.1348/096317908X288838
- Aselage, J. & Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: a theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5): 491-509. doi.org/10.1002/job.211
- Aslan, M. (1995). Öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları, Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Aslan, S. & Güzel, S. (2016). Algılanan örgütsel destek, iş özellikleri ve kontrol odağı faktörlerinin işgören yabancılaşması üzerine etkileri. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(27): 81-109.
- Aslan, Ş. (2008). *Örgütsel Stres Yönetimi*, (Ed.), Akgemici, T. ve ark., Yöneticinin El Kitabı içinde (s.197-292). Konya: Eğitim Kitabevi.
- Aube, C., Rousseau, V. & Morin, E. M. (2007). Perceived Organizational Support and Organizational Commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (5): 479-495.
- Aumann, K. A. (2007). Being a Stranger in a Strange Land: The Relationship Between Person-Organization Fit on The Work-Related and Broad Cultural Value Dimensions and Outcomes Related to Expatriates' Success. Columbia University.
- Aydın, A., Üçüncü, K. & Taşdemir, T. (2011). Akademik Performansı Etkileyen Stres Kaynaklarının Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(2): 387-399.

KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Aydın, E. & Basım, N. (2017). İş-Aile Çatışması ile Örgütsel Bağlılık Etkileşiminde Algılanan Yönetici Desteğinin Rolü: Görgül Bir Araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 8 (4): 773-784.
- Aydın, İ. (2008). *İş Yaşamında Stres*, Ankara:Pegem Akademi Yayıncılık.
- Aydın, Ö. (2018). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri: atatürk havalimanı temsil-gözetim ve yönetim hizmetleri şirketlerine yönelik bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aykan, E. (2007). Örgütlerde İnsan Kaynakları Uygulamaları İle Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(1): 123-137.
- Babakus, E., Yavas, U. & Ashill, N. J. (2010). Service worker burnout and turnover intentions: roles of person-job fit, servant leadership and customer orientation. *Services Marketing Quarterly*, 32(1): 17-31.
- Bağdoğan, Y.S. (2018). Algılanan örgütsel destek, psikolojik iyi oluş ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi. *Is, Guc: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 20(3): 1-20.
- Bağrıyanık, Y. (2019). Psikiyatri yataklı servisinde çalışan hemşirelerin iş stresi ile depresyon, duygusal tükenme, ikincil travmatik stres ve eşduyum yorgunluğu arasındaki ilişki, Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Bakan, İ., Erşahan, B., Büyükbeşe, T., Okumuş, M. T. & Akmeşe, A. (2017). Öğretmenlerin işe yönelik davranışlarında (örgütsel stres, iş yükü, işten ayrılma niyeti ve iş tükenmişliği) örgütsel desteğin rolü: bir alan araştırması. *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies*, 3(4): 444-464.
- Bal, Ş. (2018). Otel işletmelerinde algılanan örgütsel destek ve örgüte uyum düzeyinin algılanan hizmet performansı üzerindeki etkisi: ankara ili örneği, yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Bal, Ş. & Zorlu, Ö. (2019). Otel işletmelerinde algılanan örgütsel destek ve örgüte uyumun algılanan hizmet performansına etkisi, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(88): 122-139. <http://dx.doi.org/10.16992/ASOS.14730>
- Balaban, J. (2000). Temel eğitimde öğretmenlerin stres kaynakları ve başa çıkma teknikleri, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(7): 188-195.
- Balcı, A.(2010). *Açıklamalı Eğitim Yönetimi Terimleri Sözlüğü*, Ankara:Pegem A Yayıncılık.
- Baltaş, Z., Atakuman, Y. & Duman, Y. (1998). Standardization Of The Perceived Stress Scale: Perceived Stress in Middle Managers. Stress and Anxiety Research Society 19 The International Conference. Boğaziçi Üniversitesi, Haziran 10-12, İstanbul.

KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Baranik, L. E., Roling, E. A. & Eby, L. T. (2010). Why does mentoring work? the role of perceived organizational support. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3): 366-373. doi.org/10.1016/j.jvb.2009.07.004
- Barkhordari-Sharifabad, M., Ashktorab, T. & Atashzadeh-Shoorideh, F. (2018). Ethical leadership outcomes in nursing: a qualitative study. *Nursing Ethics*, 25(8): 1051-1063. doi.org/10.1177/0969733016687157
- Baş, M. (2020). Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide işe adanmışlığın aracılık rolü: Erzincan'daki sağlık çalışanları üzerinde bir uygulama, Doktora Tezi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzincan.
- Başaran, İ.E. (2004). *Yönetimde insan ilişkileri*. (Üçüncü baskı), Ankara:Nobel Yayınevi.
- Bayar, H. T. & Öztürk, M. (2017). İş stresinin iş tatmini üzerindeki etkisi: süleyman demirel üniversitesi araştırma görevlileri üzerine bir araştırma. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 22(2): 525-546.
- Bayer, E. & Özkan, Ş. (2019). Örgütsel destek algısı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: hemşireler üzerine bir araştırma, the relation between perceived organizational support and organizational commitment: a study on nurses. *The Journal*, 12(68): 1386- 1398.
- Baykal, Ü. & Türkmen, E. (2014). *Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi*, Ankara: Akademi Basım ve Yayıncılık.
- Bayramoğlu, G., Uysal, E. & Karkı, A. (2020). Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel stresin iş performansı üzerindeki etkisinde duygusal bağlılığın aracılık rolü. *Journal of Organizational Behavior Review*, 2(2): 115-137.
- Bell, A. S., Rajendran, D. & Theiler, S. (2012). Job Stress, Wellbeing, Work-Life Balance and Work-Life Conflict among Australian Academics, *E-Journal of Applied Psychology*, 8(1): 25-37. doi:10.7790/EJAP.V8I1.320
- Bencsik, A., Juhász, T. & Mura, L. (2019). Consequences of Workplace Stress—Company Case Study. *Littera Scripta*, 12(2): 79-193.doi:10.36708
- Besen, E. & Aktaş, H. (2016). Birey-örgüt uyumu ve yöneticiye duyulan güven ile lider-üye etkileşimi bağlamında bursa'da otomotiv sektörü çalışanları üzerinde bir araştırma. *Yönetim: İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 27(81): 1-19.
- Bhatti, M. H., Akram, M. U., Hashim, M. & Akram, Z. (2016). Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment: An Empirical Study of Banking Sector. *Journal of Business Management and Economics*, 7(1): 29-37. doi: http://dx.doi.org/10.18685/EJBME(7)1_EJBME-15-013
- Billsberry, J. (2007). Attracting for Values: an Empirical Study of ASA's Attraction Proposition. *Journal of Managerial Psychology*, 22(2): 132-149.

KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Biswas, S. & Bhatnagar, J. (2013). Mediator Analysis of Employee Engagement: Role of Perceived Organizational Support, P-O Fit. *Organizational Commitment and Job Satisfaction*, 38(1):27-40. doi.org/10.1177/0256090920130103
- Blau, P.M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*, New York: John Wiley.
- Blum, L. E. & Blum, L. N. (2000). *Force Under Pressure: How Cops Live and Why They Die*. New York, NY: Lantern Books.
- Bobbio, A., Bellan, M. & Manganelli, A.M.(2012). Empowering Leadership, Perceived Organizational Support, Trust and Job Burnout for Nurses: A Study in an Italian General Hospital. *Health Care Manag Rev.*, 37(1):77–87. doi: 10.1097/HMR.0b013e31822242b2
- Bogler, R. & Nir, A. E. (2012). The Importance of Teachers' Perceived Organizational Support to Job Satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 3(50): 287-306. doi/10.1108/09578231211223310
- Boyacı, A. (2017). Öğretmenlerin algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleme düzeylerinin veri madenciliği ile analizi, Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.
- Bukhari, I. & Kamal, A. (2017). Perceived organizational support, its behavioral and attitudinal work outcomes: Moderating role of perceived organizational politics. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 32(2): 581-602.
- Bulut, E. Y. & Torun, A. (2007). Birey-iş uyumu ve sosyal desteğin iş stresi üzerine etkileri: çağrı merkezlerinde bir çalışma, 15. Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 15-27 Mayıs 2007, s.171-178, Sakarya.
- Burke, R. (2003). Nursing Staff Attitudes Following Restructuring: The Role Of Perceived Organizational Support, Restructuring Processes and Stressors. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 23(8/9): 129–157.
- Burke, R. J. & Greenglass, E. R. (2001). Hospital Restructuring and Nursing Staff Well-Being: The Role of Perceived Hospital and Union Support. *Anxiety, stress and coping*, 14(1): 93–115. doi.org/10.1080/10615800108248350
- Büyükbodur, A.Ç. (2018). Sosyal hizmet uzmanlarında psikolojik dayanıklılık ve ikincil travmatik stresin incelenmesi, Doktora Tezi, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Cable, D. M. & Parsons, C. K. (2001). Socialization Tactics and Person-Organization Fit. *Personnel Psychology*, 54(1): 1-23. doi.org/10.1111/j.1744-6570.2001.tb00083
- Cable, D. M. & Judge, T. A. (1994). Pay Preferences and Job Search Decisions: A Person–Organization Fit Perspective. *Personnel Psychology*, 47(2): 317–348. doi.org/10.1111/j.1744-6570.1994.tb01727.x

KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Calışkan, A. & Pekkan, N. U. (2019). The Effect of Burnout in Health Sector Employees on the Turnover Intention: The Mediation Role of Person-Organization Fit. *Business and Economics Research Journal*, 10(2): 469-481.
- Chang, C. S. (2014). Moderating Effects of Nurses' Organizational Justice Between Organizational Support and Organizational Citizenship Behaviors for Evidence-Based Practice. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, 11(5): 332-340. doi.org/10.1111/wvn.12054
- Chang, C. S. (2015). Moderating Effects Of Nurses' Organizational Support On The Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Western Journal Of Nursing Research*, 37(6): 724-745. doi.org/10.1177/0193945914530047
- Chatman, J. A. (1989). Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit. *Academy of Management Review*, 14 (3): 333-349. doi.org/10.5465/amr.1989.4279063
- Chaturvedi, R. & Dubey, A. K. (2016). Relationship Between Person-Organization Fit and Job Satisfaction: Mediating Role of Need Satisfaction. *International Journal of Education and Management Studies*, 6(2): 170-174.
- Chen, C. (1998). Market Orientation of small and medium sized firms in Taiwan. *Journal of Small Business Management*, 36 (3): 79-85.
- Chen, P., Sparrow, P. & Cooper, C. (2016). The Relationship Between Person-Organization Fit and Job Satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31(5): 946-959. doi/10.1108/JMP-08-2014-0236
- Chen, T., Hao, S., Ding, K., Feng, X., Li, G. & Liang, X. (2020). The Impact of Organizational Support on Employee Performance. *Employee Relations: The International Journal*, 42(1): 166-179. doi/10.1108/ER-01-2019-0079
- Chen, Z., Sun, H., Lam, W., Hu, Q., Huo, Y. & Zhong, J. A. (2012). Chinese Hotel Employees in the Smiling Masks: Roles of Job Satisfaction, Burnout, and Supervisory Support in Relationships Between Emotional Labor and Performance. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(4): 826-845. doi.org/10.1080/09585192.2011.579918
- Cheng, J.C. & Yi, O. (2018). Hotel Employee Job Crafting, Burnout, and Satisfaction: The Moderating Role of Perceived Organizational Support. *International Journal of Hospitality Management*, 72: 78-85. doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.01.005
- Chiang, F. F., Birtch, T. A. & Kwan, H. K. (2010). The Moderating Roles of Job Control and Work-Life Balance Practices on Employee Stress in the Hotel and Catering Industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29(1): 25-32. doi.org/10.1016/j.ijhm.2009.04.005

KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Cho, J., Park, D. J. & Ordonez, Z. (2013). Communication-oriented person–organization fit as a key factor of job-seeking behaviors: millennials' social media use and attitudes toward organizational social media policies. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 16(11): 794-799. doi.org/10.1089/cyber.2012.0528
- Cho, Y. J. & Song, H. J. (2017). Determinants of Turnover Intention of Social Workers: Effects of Emotional Labor and Organizational Trust. *Public Personnel Management*, 46(1): 41–65. doi.org/10.1177/0091026017696395
- Choi, S.B., Kim, K., Ullah, S.E. & Kang, S.W. (2016). How Transformational Leadership Facilitates Innovative Behavior of Korean Workers: Examining Mediating and Moderating Processes. *Personnel Review*, 45(3): 459-479. doi/10.1108/PR-03-2014-0058
- Chung, Y. W. (2017). The role of person–organization fit and perceived organizational support in the relationship between workplace ostracism and behavioral outcomes. *Australian Journal of Management*, 42(2): 328-349. doi.org/10.1177/0312896215611190
- Churchill, G.A. & Iacobucci, D. (2005). *Marketing Research. Methodological Foundations*. (9th edition). Ohio: Thomson Corporation.
- Cindiloğlu, D. M. (2019). Kişi Örgüt Uyumunun İş Performansı Üzerine Etkisi: Mutluluğun Aracılık Rolü. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(33): 283-301.
- Côté, K., Lauzier, M. & Stinglhamber, F. (2020). The relationship between presenteeism and job satisfaction: a mediated moderation model using work engagement and perceived organizational support. *European Management Journal*, 39(2): 270-278. doi.org/10.1016/j.emj.2020.09.001
- Cox, K.S. & Lacey S.R. (2010). Managing time and stress, huber, d.l. leadership and nursing care management, 4. Edition, Saunders Elsevier, s.130-143, Missouri.
- Cropanzano, R. & Mitchell, M. S. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, 31(6): 874-900. doi.org/10.1177/0149206305279602
- Cropanzano, R., Howes, J.C., Grandey, A.A. & Toth, P. (1997). The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress. *Journal of Organizational Behavior*, 18(2):159-180. doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199703)18:2
- Cugueró-Escofet, N., Ficapal-Cusí, P. & Torrent-Sellens, J. (2019). Sustainable Human Resource Management: How To Create A Knowledge Sharing Behavior Through Organizational Justice, Organizational Support, Satisfaction and Commitment. *Sustainability*, 11(19): 5419-5439. doi:10.3390/su11195419
- Cui, H. Z., Wei, W. H. & Liu, Z. Y. (2018). Relationship Between Perceived Organization Support, Self-Efficacy and Person-Organization Fit Among Nurses. *Modern Preventive Medicine*, (10): 27.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Çakar, D. & Yıldız, S. (2009). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisi: “algılanan örgütsel destek” bir ara değişken mi?, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28):68-90.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, Ankara:Seçkin Yayınevi.
- Çalışkan, A. & Pekkan, N.Ü. (2019). Sağlık sektörü çalışanlarında tükenmişlik duygusunun a. işten ayrılma niyetine etkisi kişi örgüt uyumunun aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 10 (2): 469-481.
- Çankaya, M. (2020). Hastane çalışanlarındaki iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(1): 121-143.
- Çınar, O. (2010). Eğitim ve sağlık alanı çalışanlarının iş stresi düzeyleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(33): 101-121.
- Çırpan, H. & Koyuncu, M. (1998). İşletmelerde kültürün alt kademe yöneticileri üzerindeki etkisi: bir örnek olay çalışması. *Kırıkkale Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 2(9): 223-230.
- Çorbacıoğlu, S. & Üren, S. (2012). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığa etkisi: imalat sektöründe faaliyet gösteren bir işletme örneği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1): 29-52.
- Çögenli, M. Z. & Erdal, Y. (2018). Hemşirelerde iş stresi ve iş stresinin çalışma performansına etkileri: sinop atatürk devlet hastanesi örneği. *Business & Management Studies: An International Journal*, 6(3): 497-515.
- Dawley, D., Andrews, M. C. & Bucklew, N. S. (2008). Mentoring, supervisor support, and perceived organizational support: what matters most?. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(3): 235-247. doi/10.1108/01437730810861290
- Dawley, D., Houghton, J. D. & Bucklew, N. S.(2010). Perceived organizational support and turnover intention: the mediating effects of personal sacrifice and job fit. *The Journal of Social Psychology*, 150(3): 238-257. doi.org/10.1080/00224540903365463
- De Cooman, R., De Gieter, S., Pepermans, R., Hermans, S., Du Bois, C., Caers, R. & Jegers, M. (2009). Person-organization fit: testing socialization and attraction-selection-attrition hypotheses. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1): 102-107. doi.org/10.1016/j.jvb.2008.10.010
- de Lara, P. Z. M. (2008). Should faith and hope be included in the employees' agenda? linking po fit and citizenship behavior. *Journal of Managerial Psychology*, 23(1): 73-88. doi/10.1108/02683940810849675
- Demirel, E.T. (2013). Mesleki stresin iş tatminine etkisi: örgütsel desteğin aracılık rolü. *Niğde Üniversitesi İibf Dergisi*, 6(1): 220-241.

KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Demirel, Y. & Akça, F.(2008). İşe bağlı stresin duygusal bağlılık üzerine etkisi: sağlık sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 2008(33): 43-55.
- Deng, H., Wu, C.-H., Leung, K. & Guan, Y. (2015). Depletion from self-regulation: a resource-based account of the effect of value incongruence. *Personnel Psychology*, 69(2): 431-465. doi.org/10.1111/peps.12107
- Denizsever, S.(2017). Hemşirelerde karar verme ile iş stresi arasındaki ilişkinin belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Deniz, N., Noyan, A. & Ertosun, Ö. G. (2015). Linking person-job fit to job stress: the mediating effect of perceived person-organization fit. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207: 369-376.
- Derinbay, D. (2011). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Durmuş, V. & Şahin, B. (2015). Hastanelerde algılanan örgütsel destek ile örgütsel öğrenme arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 14(6): 438-447.
- Durna, U. (2005). A tipi ve B tipi kişilik yapıları ve bu kişilik yapılarını etkileyen faktörlerle ilgili bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi*, 19(1): 276-279.
- Edwards, D., Burnard, P., Coyle, D., Fothergill, A. & Hannigan, B. (2000). Stress and burnout in community mental health nursing: a review of the literature. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 7(1): 7-14. doi.org/10.1046/j.1365-2850.2000.00258.x
- Edwards, J.R. (1996). An examination of competing versions of the person–environment fit approach to stress. *Academy of Management Journal*, 39(2): 292–339. doi.org/10.5465/256782
- Edwards, J. R. & Cable, D. A. (2009). The value of value congruence, *Journal of Applied Psychology*, 94(3): 654-677. doi.org/10.1037/a0014891
- Efeoğlu, İ. & Özgen, H. (2007). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2): 237-254.
- Eğriboyun, D. (2013). Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişki. *Journal of the Institute of Social Sciences*, 12(1), 17-43.
- Eisenberger, R. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3):565-573. doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565

KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Eisenberger, R. & Stinglhamber, F. (2011). Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees. Washington DC: American Psychological Association Books. doi.org/10.1037/12318-000
- Eisenberger, R., Fasolo, P. & Davis-Lamastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1): 51-59. doi.org/10.1037/0021-9010.75.1.51
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3): 500-507. doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500
- Eisenberger, R., Jones, J. R., Aselage, J. & Sucharski, I. L. (2004). *Perceived Organizational Support*. J. Coyle-Shapiro, L. Shore, S. Taylor and L. Tetrick, (Ed.), The employment relationship: Examining psychological and contextual perspectives, Oxford: Oxford University Press, s.206-225.
- Eisenberger, R., Karagonlar, G., Stinglhamber, F., Neves, P., Becker, T.E. & Gonzalez-Morales, M.G. (2010). Leader-member exchange and affective organizational commitment: The contribution of supervisor's organizational embodiment. *Journal of Applied Psychology*, 95(6): 1085-1103. doi.org/10.1037/a0020858
- Eisenberger, R., Malone, G. P. & Presson, W. D. (2016). Optimizing perceived organizational support to enhance employee engagement. *Society for Human Resource Management and Society for Industrial and Organizational Psychology*, 2(2016): 3-22.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P.D. & Rhoades, L.(2001).Reciprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86(3): 42-51. doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.42
- Ekmekçioğlu, E. B. & Sökmen, A. (2016). Algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel bağlılığın aracı rolü: Sınır birimi çalışanları üzerine bir araştırma. *International Review of Economics and Management*, 4(2): 32-45.
- Erçevik R. (2010). Hemşirelerde işe bağlı gerginlik, tükenmişlik düzeyleri ve etkileyen faktörler, Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Erdem, H. (2014). Algılanan örgütsel destek ve kontrol odağının stresle başa çıkma yöntemleri üzerine etkileri: psikolojik sermayenin bu süreçteki rolü ve bir alan araştırması, Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Erdem, H., Turen, U., Gokmen, Y. & Tuz, O. (2017). Algılanan örgütsel destek, stresle başa çıkma davranışları ve psikolojik sermayenin aracılık rolü: Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleri. *Ekonomi ve İşletme Bilimsel Yıllıkları*, 64 (3): 359-377.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul:İşletme Fakültesi Yayını.

KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Eren, E. (2017). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, 16.Baskı, İstanbul:Beta Yayıncılık.
- Ergün, E. & Çelik, S. (2015). Yöneticilerin görev ve çalışan odaklı liderlik davranışları ve hemşirelerin iş tatmini, örgütsel bağlılığı ve iş stresi arasındaki ilişki. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 23(3): 203-214.
- Erkoç, İ. Ç. (2015). Algılanan örgütsel destek ve iş performansı arasındaki ilişkide öz yeterlilik faktörünün düzenleyici rolü: bankacılık sektöründe bir araştırma, Doktora Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ersarı, G. & Naktiyok, A. (2012). İşgörenin içsel ve dışsal motivasyonunda stresle mücadele tekniklerinin rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1):81-101.
- Erol, Y. & Tarhan, Ö. M. (2015). Psikolojik şiddetin tükenmişlik üzerindeki etkisinde iş stresinin aracılık rolü: Ankara ilindeki sosyal güvenlik kurumuna bağlı çalışanlar üzerinde bir analiz. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2): 87-114
- Erşan, E. E., Yıldırım, G., Doğan, O. & Doğan, S. (2013). Sağlık çalışanlarının iş doyumu ve algılanan iş stresi ile aralarındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 14(2): 115-121.
- Ezenwaji, I. O., Eseadi, C., Okide, C. C., Nwosu, N. C., Ugwoke, S. C., Ololo, K. O., ... & Oboegbulem, A. I. (2019). Work-Related Stress, Burnout and Related Sociodemographic Factors among Nurses: Implications for Administrators, Research and Policy. *Medicine*, 98(3): 1-6. doi: 10.1097/MD.00000000000013889
- Fan, J. & Smith, Ap. (2017). Positive Well-Being and Work-Life Balance among UK Railway Staff. *Open Journal of Social Sciences*, 5(6): 1-6. doi.org/10.4236/jss.2017.56001
- Fapohunda, T. M. (2017). Gender and Impression Management in the Workplace. *Acta Oeconomica Universitatis Selye*, 6(2): 47-56.
- Fındıklı, M. A. (2015). Algılanan lider desteği ve algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü:İstanbul'da kamu çalışanları üzerine bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 25(77): 136-157.
- Foley, S., Hang-Yue, N. & Lui, S. (2005). The Effects of Work Stressors, Perceived Organizational Support, and Gender on Work-Family Conflict in Hong Kon. *Asia Pacific Journal of Management*, 22(3): 237-256.
- Fraering, M & Minor, MS. (2006). Sense of community: An exploratory study of US consumers of financial services. *International Journal of Bank Marketing* 24(5):284-306.
- Gakovic, A. & Tetrick, L. E. (2003). Perceived Organizational Support and Work Status: A Comparison of the Employment Relationships of Part-Time and Full-Time Employees Attending University Classes. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5): 649-666. doi.org/10.1002/job.206

KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Galletta, M., Portoghese, I., Penna, M. P., Battistelli, A. & Saiani, L. (2011). Turnover Intention among Italian Nurses: The Moderating Roles of Supervisor Support and Organizational Support. *Nursing & Health Sciences*, 13(2):184-191. doi.org/10.1111/j.1442-2018.2011.00596.x
- George, J. M., Reed, T. F., Ballard, K. A., Colin, J. & Fielding, J. (1993). Contact With Aids Patients as a Source of Work-Related Distress-Effects of Organizational and Social Support. *Academy of Management Journal*, 36(1): 157-71. doi.org/10.5465/256516
- Gigliotti, R., Vardaman, J., Marshall, D. R. & Gonzalez, K. (2019). The Role of Perceived Organizational Support in Individual Change Readiness. *Journal of Change Management*, 19(2): 86-100. doi.org/10.1080/14697017.2018.1459784
- Gilbreath, B. & Benson, P. G. (2004). The Contribution of Supervisor Behaviour to Employee Psychological Well-Being. *Work & Stress*, 18(3): 255-266. doi.org/10.1080/02678370412331317499
- Gillet, N., Gagné, M., Sauvagère, S. & Fouquereau, E. (2013). The Role of Supervisor Autonomy Support, Organizational Support and Autonomous and Controlled Motivation in Predicting Employees' Satisfaction and Turnover Intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(4): 450-460. doi.org/10.1080/1359432X.2012.665228
- Giorgi, G., Arcangeli, G., Ariza-Montes, A., Rapisarda, V. & Mucci, N. (2019). Work-Related Stress in the Italian Banking Population and Its Association With Recovery Experience. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 32(2): 255-265. doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01333
- Gorji, H. A., Etemadi, M. & Hoseini, F. (2014). Perceived Organizational Support and Job Involvement in the Iranian Health Care System: A Case Study of Emergency Room Nurses in General Hospitals. *Journal of Education and Health Promotion*, 3(58).
- Gouldner, A. W. (1960). The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Review*, 25(2): 161-178. doi.org/10.2307/2092623
- Gould-Williams, J. S., Mostafa, A. M. S. & Bottomley, P. (2015). Public Service Motivation and Employee Outcomes in the Egyptian Public Sector: Testing the Mediating Effect of Person-Organization Fit. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 25(2): 597-622. doi.org/10.1093/jopart/mut053
- Göçeri F. (2014). Sorumlu hemşirelerin iş stresinin iş doyumu üzerine etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Gökçe, H. (2019). Bir eğitim araştırma hastanesinde çalışan hemşirelerin algıladığı örgütsel destek ile iş doyumu arasındaki ilişki, Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzincan.

KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Gökpınar, G. (2014). İçsel-dışsal denetim odaklı beyaz yakalı çalışanlarda a ve b tipi kişilik özellikleri ile iş stresi ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkinin incelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Göksel, A. & Aydın, B. (2012). Lider-Üye Etkileşimi Düzeyinin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2): 247-271.
- Graen, G.B. & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-Based Approach to Leadership: Development of Leader-Member Exchange (LMX) Theory of Leadership Over 25 Years: Applying a Multi-Level Multi-Domain Perspective. *Leadership Quarterly*, 6(2): 219-247. doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5
- Grandey, J. (1997). The Relationship of Organizational Politics and Support to Work Behaviors, Attitudes, and Stress. *Journal of Organizational Behavior*, 18(2): 159-180. doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199703)18:2
- Grant, A.M. (2008). Görev Öneminin Önemi: İş Performansı Etkileri, İlişkisel Mekanizmalar ve Sınır Koşulları. *Uygulamalı Psikoloji Dergisi*, 93 (1): 108-124.
- Greenberg, J. (2004). Stress Fairness to Fare No Stress. *Managing Workplace Stress Organizational Dynamics*, 33(4): 352-365. doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.09.003
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1): 76-88. doi.org/10.5465/amr.1985.4277352
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. & Shaw, J. D. (2003). The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3): 510-531. doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8
- Gül, P.(2019). Hemşirelerde meslektaş dayanışması ve iş stresi, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Güler, A.(2020).Okul öncesi öğretmenlerinin algılanan örgütsel destek ve öz-yeterlilik ile mesleki benlik saygıları arasındaki ilişki, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Güleryüz, G., Güney, S., Aydın, Eren M. & Aşan, Ö. (2008). The Mediating Effect of Job satisfaction between emotional intelligence and organizational commitment of nurses: a questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(11): 1625-1635.
- Gümüştekin, G.E. & Gültekin, F. (2010). Stres kaynakları ile kariyer yönetimi etkileşimi: borsa aracı kurum çalışanları üzerinde bir uygulama. *Akademik Bakış Dergisi*, 20:1-21.
- Güney, S. (2012). *Örgütsel Davranış*, Ankara: Nobel Yayınevi.

KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Gür, Y. (2014). Örgütsel bağlılığın iş tatminine etkisinde kişi-örgüt uyumunun aracılık rolü: havacılık sektöründe bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gyöngyvér, S. & Iskola, M. E. D. (2011). A munkahelyi stressz és az egészség összefüggései hazai és nemzetközi viszonylatban (Doctoral dissertation, PhD-értekezés. Budapest, Semmelweis Egyetem, Mentális Egészségtudományok Doktori Iskola).
- Hamdan-Mansour, A. M., Al-Gamal, E., Puskar, K., Yacoub, M. & Marini, A. (2011). Mental Health Nursing in Jordan: An Investigation into Experience, Work Stress and Organizational Support. *International Journal of Mental Health Nursing*, 20(2): 86-94. doi.org/10.1111/j.1447-0349.2010.00716.
- Hämmig, O. (2017). Health and Well-Being at Work: The Key Role of Supervisor Support. *SSM-Population Health*, 3:393-402. doi.org/10.1016/j.ssmph.2017.04.002
- Han, H., Kim, W. & Jeong, C. (2016). Workplace Fun For Better Team Performance: Focus On Frontline Hotel Employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(7): 1391-1416. doi/10.1108/IJCHM-11-2014-0555
- Harrington, D.(2009). *Confirmatory Factor Analysis*. NewYork: Oxford University Press, p.21-35.
- Hautala, K. T., Saylor, C. R. & O'Leary-Kelley, C. (2007). Nurses' Perceptions of Stress and Support in The Preceptor Role. *Journal for Nurses in Professional Development*, 23(2): 64-70. doi: 10.1097/01.NND.0000266611.78315.08
- Healy, S. & Tyrell, M. (2011). Stress in Emergency Departments: Experiences of Nurses and Doctors. *Emergency Nurse*, 19(4): 31-37. doi: 10.7748/en2011.07.19.4.31.c8611
- Hekman, D. R., Bigley, G. A., Steensma, H. K. & Hereford, J. F. (2009). Combined Effects of Organizational and Professional Identification on the Reciprocity Dynamic for Professional Employees. *Academy of Management Journal*, 52(3): 506-526. doi.org/10.5465/amj.2009.41330897
- Hellman, C. M., Fuqua, D. R. & Worley, J. (2006). A Reliability Generalization Study on The Survey of Perceived Organizational Support: The Effects of Mean Age and Number of Items on Score Reliability. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4): 631-642. doi.org/10.1177/0013164406288158
- Helmy, I. & Wiwoho, G. (2020). The Link Between Individual Factors and Salesperson Performance in Microfinance Institutions. *Management Science Letters*, 10(14): 3387-3394. doi:10.5267/j.msl.2020.5.040
- Hersch, R.K., Cook, R.F., Deitz, D.K., Kaplan, S. & Vezina M. (2016). Reducing Nurses' Stress: A Randomized Controlled Trial of A Web-Based Stress Management Program For Nurses. *Applied Nursing Research*, 32: 18-25. doi.org/10.1016/j.apnr.2016.04.003

KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Hillhouse, J.J. & Adler, C.M. (1997). Investigating Stress Effect Patterns in Hospital Staff Nurses: Results of A Cluster Analysis. *Social Science and Medicine*, 34(1): 20-28. doi.org/10.1016/S0277-9536(97)00109-3
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Ghanavati, F. K., Keshavarzi, S. & Hosseini, A. A. (2017). The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry. *Safety and Health at Work*, 8(1): 67-71. doi.org/10.1016/j.shaw.2016.07.002
- Hoffman, B. J. & Woehr, D. J. (2006). A Quantitative Review of the Relationship Between Person– Organization Fit and Behavioral Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3): 389–399. doi.org/10.1016/j.jvb.2005.08.003
- Huhtala, H. & Parzefall, M. R. (2007). A review of employee well-being and innovativeness: an opportunity for a mutual benefit. *Creativity and Innovation Management*, 16(3): 299-306. doi.org/10.1111/j.1467-8691.2007.00442.x
- Hu, B. Y., Li, Y., Wang, C., Reynolds, B. L. & Wang, S. (2019). The relation between school climate and preschool teacher stress: the mediating role of teachers' selfefficacy. *Journal of Educational Administration*, 57(6): 748-767. doi:10.1108/JEA-08-2018-0146
- Humborstad, S. I., Humborstad, B. & Whitfield, R. (2008). Burnout and Service Employees' Willingness to Deliver Quality Service. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 7(1): 45-64. doi.org/10.1300/J171v07n01_03
- Hwang, J., Lee, J. J., Park, S., Chang, H. & Kim, S. S. (2014). The Impact of Occupational Stress on Employee's Turnover Intention in the Luxury Hotel Segment. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 15(1): 60-77. doi.org/10.1080/15256480.2014.872898
- Ingram, J. R. & Lee, S. U. (2015). The Effect of First-Line Supervision on Patrol Officer Job Satisfaction. *Police Quarterly*, 18(2): 193–219. doi.org/10.1177/1098611114567781
- International Council of Nurses (ICN). (2018). Statement Patient Safety Global Ministerial Summit. April 2018.
- Iqbal, S., Ehsan, S., Rizwan, M. & Noreen, M. (2014). The Impact of Organizational Commitment, Job Satisfaction, Job Stress and Leadership Support on Turnover Intention in Educational Institutes. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2): 181-195.
- Irawanto, D. W. & Noermiyati, Primasari, D. (2015). The Effect of Occupational Stress on Work Performance of Female Employees: Study in Indonesia. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 11 (4): 336-345. doi.org/10.1177/2319510X15602970
- Ivancevich, J.M. & Matteson, M.T.(1984). A Type A-B Person-Work Environment Interaction Model for Examining Occupational Stress and Consequences. *Human Relations*, 37(7): 491-513. doi.org/10.1177/001872678403700701

KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- İnce, A. R. (2016). Algılanan Örgütsel Desteğin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(57): 649-660.
- İnceslesli, A.(2005). Çalışma ortamında hemşirelerin sağlığını ve güvenliğini tehdit eden risk faktörlerinin incelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- İplik, F.N., Kılıç, K.C. & Yalçın, A. (2011). The Simulatneous Effects of Person-Organization and Person-Job Fit on Turkish Hotel Managers. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 23(5): 644-661.
- İsa, G. Ü. L., Tüfekci, N. & Sarioğlu, D. (2020). Algılanan Örgütsel Desteğin Örgüt Sağlığı Üzerindeki Etkisi: Hastane Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *İşletme Bilimi Dergisi*, 8(2): 325-350.
- İşcan, Ö. F. & Karabey, C. N. (2007). Örgüt İklimi ve Yeniliğe Destek Algısı Arasındaki İlişki. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (2): 180-193.
- Jehanzeb, K. (2020). Does Perceived Organizational Support and Employee Development Influence Organizational Citizenship Behavior?. *European Journal of Training and Development*, 44(6/7): 637-657. doi/10.1108/EJTD-02-2020-0032
- Jehanzeb, K. & Mohanty, J. (2018). Impact of employee development on job satisfaction and organizational commitment: Person–organization Fit as Moderator. *International Journal of Training and Development*, 22(3): 171-191. doi.org/10.1111/ijtd.12127
- Jin, M. H., McDonald, B. & Park, J. (2018). Person–organization fit and turnover intention: Exploring the mediating role of employee followership and job satisfaction through conservation of resources theory. *Review Of Public Personnel Administration*, 38(2): 167-192. doi.org/10.1177/0734371X16658334
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P. & Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2): 178-187. doi/10.1108/02683940510579803
- Joo, B. K., Hahn, H. J. & Peterson, S. L. (2015). Turnover intention: The effects of core self-evaluations, proactive personality, perceived organizational support, developmental feedback and job complexity. *Human Resource Development International*, 18(2): 116-130.doi.org/10.1080/13678868.2015.1026549
- Jung, Y. & Takeuchi, N. (2014). Relationships among leader–member exchange, person–organization fit and work attitudes in japanese and korean organizations: Testing a cross-cultural moderating effect. *The International Journal of Human Resource Management*, 25 (1): 23–46. doi.org/10.1080/09585192.2013.778163

KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Kalyoncu, K.E. (2019). Kişi örgüt uyumunun kurum içi algılanan adalet ve çalışan bağlılığı üzerine etkisine yönelik bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kane, P.P. (2009). Stres causing psychosomatic illness among Nurses. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 13 (1): 28-32. doi: 10.4103/0019-5278.50721
- Kaplan, M. (2010). Otel işletmelerinde etiksel iklim ve örgütsel destek algılamalarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Kapadokya örneği, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Kaplan, M. & Ögüt, A. (2012). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi: Otel işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1): 387-401.
- Karabacak, G. (2013). İş-aile çatışmasının iş ve yaşam doyumuna etkilerinin iş stresi ve algılanan sosyal destek açısından otel personeli üzerinde incelenmesi, Doktora Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Karabay, E.M. (2015). Sağlık personelinin iş stresi, iş- aile çatışması ve iş-aile-hayat tatminlerine yönelik algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin belirlenmesi üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(26): 113-134.
- Karacaoğlu, K. & Arslan, F. (2013). Çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi: Kayseri imalat sanayi uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(3): 457-476.
- Karamzade, R., Mahnoosh Y.G. & Mahnaz, K.(2014). Relationship between occupational stress and turnover intention in nurses of government and private hospital in Shiraz. *A Journal of Economics and Management*, 3(2): 61-74.
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2): 285-308.
- Karkar, A., Dammang, M. L. & Bouhaha, B. M. (2015). Stress and burnout among hemodialysis nurses: a single-center, prospective survey study. *Saudi Journal of Kidney Diseases and Transplantation*, 26(1): 12-18.
- Kartal, S. E., Yirci, R. & Özdemir, T. Y. (2015). Öğretmenlerde algılanan örgütsel destek düzeyi ile yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (24): 477-504.
- Kaya, B. (2012). Algılanan örgütsel destek düzeyinin ve çalışanların kariyer tatmininin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri: Konaklama işletmelerinde bir uygulama, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kaymaz, K. (2019). Örgütsel stres algısında cinsiyet temelli farklılıklar ve stres kaynakları üzerine bir araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 10(2): 483-498.

KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Kaźmierczyk, J. & Chinalska, A.(2018). Flexible forms of employment, an opportunity or a curse for the modern economy? case study: Banks in Poland. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 6(2): 782-798. doi.org/10.9770/jesi.2018.6.2(21)
- Kehoe, R.R. & Wright, P.M. (2013). The impact of high-performance human resource practices on employees' attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 39(2): 366-391. doi.org/10.1177/0149206310365901
- Kenek, G. (2017). Etkileşimsel adalet, duygusal bağlılık ve algılanan örgütsel destek ilişkisi: Bir kamu kurumunda araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kesen, M. (2017). Birey örgüt uyumunun duygusal emek üzerindeki etkileri: Hemşireler üzerine görgül bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 8(18): 75-89.
- Khamisa, N., Oldenburg, B., Peltzer, K. & Ilic, D. (2015). Work related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(1): 652-666. doi.org/10.3390/ijerph120100652
- Khattak, J.K., Khan, M.A., Haq, A.U., Arif, M. & Minhas, A. A. (2011). Occupational Stress and Burnout in Pakistan's Banking Sector. *African Journal Of Business Management*, 5(3): 810-817. doi.org/10.5897/AJBM10.395
- Kılıç, K. C. & Yener, D. (2015). Birey-Örgüt ve Birey-İş Uyumunun Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi: Adana İlinde Bankacılık Sektöründe Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1): 161-174.
- Kılıç, K.C. (2010). Bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyumun çalışanların iş davranışlarına etkileri üzerine ampirik bir çalışma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1): 20-35.
- Kielaitė, V. (2018). Stress factors vs. job satisfaction among nursing staff in the Pomeranian Province (Poland) and the Vilnius Region (Lithuania). *Annals of Agricultural and Environmental Medicine*, 25(4): 616-624. doi.org/10.26444/aaem/75801
- Kilroy, S., Flood, P. C., Bosak, J. & Chênevert, D. (2017). Perceptions of high-involvement work practices, person-organization fit, and burnout: A time-lagged study of health care employees. *Human Resource Management*, 56(5): 821-835.
- Kim A. & Mor Barak M.E. (2014). Role stress, turnover intention and the mediating roles of leader-member exchange and perceived organizational support of child welfare workers: Longitudinal analyses. *Children and Youth Services Review*, 4:79-88.

KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Kim, B. P., Murrmann, S. K. & Lee, G. (2009). Moderating effects of gender and organizational level between role stress and job satisfaction among hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 28(4): 612-619. doi.org/10.1016/j.ijhm.2009.04.001
- Kim, S. (2012). Does person-organization fit matter in the public-sector? Testing the mediating effect of person-organization fit in the relationship between public service motivation and work attitudes. *Public Administration Review*, 72(6): 830-840. doi.org/10.1111/j.1540-6210.2012.02572.x
- Kim, T. Y., Aryee, S., Loi, R. & Kim, S. P. (2013). Person–organization fit and employee outcomes: Test of a social exchange model. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(19): 3719–3737. doi.org/10.1080/09585192.2013.781522
- Koç, Ş. & Altuntaş, S.(2018). Hemşirelerin algıladıkları örgütsel desteğin liderlik tarzları ve problem çözme becerilerine etkisi. *Journal of Health and Nursing Management*, 5(2): 100-112.
- Koçoğlu, M. (2012). Çalışanların örgütlerine yönelik girişimcilik yönelimi algıları, örgüt desteği, kariyer tatminleri ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Otomotiv sektöründe bir araştırma, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Korkmaz, O. & Erdoğan, E. (2014). İş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyetine etkisi. *Ege Academic Review*, 14(4): 541-557.
- Koussaifi, M., Habib, C. & Makhoul, A. (2018). Real-time stress evaluation using wireless body sensor networks. *Wireless Days (WD)*, 37-39. doi:10.1109/WD.2018.8361691
- Köse, G.B.(2020). Yönetici hemşirelerde ayak refleksoloji uygulamasının iş stresi ve anksiyete düzeyi üzerine etkisi, Doktora Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Kraimer, M.(2004). An Examination of Perceived Organizational Support as a Multidimensional Construct in the Context of an Expatriate Assignment, *Journal of Management*, 30(2), 209-237.
- Kristof, A.L. (1996). Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49 (1): 1-49. doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. & Johnson, E C. (2005). Consequences of individuals'fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2): 281-342. doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x

KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Kurt, E.(2013). Algılanan sosyal destek ve iş performansı ilişkisinde işe bağlılığın aracı etkisi: Turizm işletmelerinde bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A. & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6):1854-1884. doi.org/10.1177/0149206315575554
- Kwak, C., Chung, B. Y., Xu, Y. & Eun-Jung, C. (2010). Relationship of job satisfaction with perceived organizational support and quality of care among South Korean Nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 47(10): 1292-1298. doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2010.02.014
- Kwon, J. O. & Kang, J. M. (2019). The Effect of Person-Environment Fit (Person-Job Fit, Person-Organization Fit, Person-Supervisor Fit) and Job Embeddedness on Turnover Intention in Clinical Nurses'. *Journal of the Korea Convergence Society*, 10(3): 307-317. doi.org/10.15207/JKCS.2019.10.3.307
- Labrague, L. J., McEnroe Petite, D. M., Leocadio, M. C., Van Bogaert, P. & Tsaras, K. (2018). Perceptions of Organizational Support and Its Impact on Nurses' Job Outcomes. *In Nursing Forum*, 53(3): 339-347. doi.org/10.1111/nuf.12260
- Leka, S., Hassard, J. & Yanagida, A. (2012). Investigating the Impact of Psychosocial Risks and Occupational Stress on Psychiatric Hospital Nurses' Mental Well-Being in Japan. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 19(2): 123-131. doi.org/10.1111/j.1365-2850.2011.01764.x
- Leung, M. Y., Zhang, H. & Skitmore, M. (2008). Effects of Organizational Supports on The Stress of Construction Estimation Participants. *Journal of Construction Engineering and Management*, 134(2): 84-93. doi.org/10.1061/(ASCE)0733-9364(2008)134:2(84)
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science*. New York: Harper and Row.
- Liao, Z., Liu, W., Li, X. & Song, Z. (2019). Give and Take: An Episodic Perspective on Leader-Member Exchange. *Journal of Applied Psychology*, 104(1): 34-51. doi.org/10.1037/apl0000371
- Lin, H.F. (2007). Knowledge Sharing and Firm Innovation Capability: An Empirical Study. *International Journal of Manpower*, 28(3/4): 315-332. doi/10.1108/01437720710755272
- Liu, B., Lio, J. & Hu, J. (2010). Person-Organization Fit, Job Satisfaction, and Turnover Intention: An Empirical Study in the Chinese Public Sector. *Social Behavior and Personality*, 38(5): 615-626. doi.org/10.2224/sbp.2010.38.5.615
- Liu, C., Wang, S., Shen, X., Li, M. & Wang, L. (2015). The Association between Organizational Behavior Factors and Health-Related Quality of Life among College Teachers: A Cross-Sectional Study. *Health and Quality of Life Outcomes*, 13(1): 85.

KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Liu, L., Hu, S., Wang, L., Sui, G. & Ma, L. (2013). Positive Resources For Combating Depressive Symptoms among Chinese Male Correctional Officers: Perceived Organizational Support And Psychological Capital. *BMC Psychiatry*, 13(1): 89-98.
- Liu, W. (2004). Perceived Organizational Support: Linking Human Resource Management Practices With Important Work Outcomes (Dissertation of Doctor of Philosophy), University of Maryland.
- Liu, Y. (2009). Perceived Organizational Support and Expatriate Organizational Citizenship Behavior. The Mediating Role of Affective Commitment Towards the Parent Company. *Personnel Review*, 38(3): 307-319. doi/10.1108/00483480910943359
- Liyanage, D. M., Madhumini, A. M., Galhena, B. L., Liyanagea, D. M. & Madhumini, A. M. (2014). Is Occupational Stress a Good Predictor of Turnover Intention? Evidence From a Leading Garment Manufacturer in Sri Lanka. *In Proceedings of the 3rd International Conference on Management and Economics*, 26(27): 285-292.
- Loi, R., Lin, X. & Tan, A. J. (2019). Powered to Craft? The Roles of Flexibility and Perceived Organizational Support. *Journal of Business Research*, 104: 61-68. doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.002
- Luksyte, A. & Spitzmueller, C. (2016). When Are Overqualified Employees Creative? It Depends on Contextual Factors. *Journal of Organizational Behavior*, 37(5): 635-653. doi.org/10.1002/job.2054
- Lunenburg, F.C. (2010). Leader-Member Exchange Theory: Another Perspective on the Leadership Process. *International Journal of Management, Business and Administration*, 13 (1): 1-5.
- Lupiana, F., & Rijanti, T. (2015). The Influence Of Job Stress And Person-Organization Fit On Turnover Intention By Using Job Satisfaction As Mediating Role. Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers Unisbank. Proceeding, 1-14.
- Lv, Z. & Xu, T. (2018). Psychological Contract Breach, High-Performance Work System and Engagement: The Mediated Effect of Person-Organization Fit. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(7): 1257-1284. doi/10.1080/09585192.2016.1194873
- Maan, A. T., Abid, G., Butt, T. H., Ashfaq, F. & Ahmed, S. (2020). Perceived Organizational Support and Job Satisfaction: A Moderated Mediation Model of Proactive Personality and Psychological Empowerment. *Future Business Journal*, 6(1): 1-12.
- Mahmoud, A. (2008). A Study of Nurses' Job Satisfaction: The Relationship to Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, Transactional Leadership, Transformational Leadership, and Level of Education. *European Journal of Scientific Research*, 22(2): 286-295.

KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Makanjee, C. R., Hartzer, Y. F. & Uys, I. L. (2006). The Effect of Perceived Organizational Support on Organizational Commitment of Diagnostic Imaging Radiographers. *Radiography*, 12(2): 118-126. doi.org/10.1016/j.radi.2005.04.005
- Makri, E. & Ntalianis, F. (2015). Post M&A Ill-Health: Main, Moderating and Mediating Effects of Job Stressors and Perceived Organizational Support. *Employee Relations*, 37(2): 176-191. doi/10.1108/ER-07-2014-0084
- Mammadova, N. (2018). The relationship between organizational justice and work motivation: A private school sample, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Maningo-Salinas, M. J. (2010). Relationship between moral distress, perceived organizational support and intent to turnover among oncology nurses, Capella University.
- Mansour, A. M., Al-Gamal, E., Puskar, K., Yacoub, M. & Marini, A. (2011). Mental Health Nursing in Jordan: An Investigation into Experience, Work Stress and Organizational Support. *International Journal of Mental Health Nursing*, 20(2): 86–94. doi.org/10.1111/j.1447-0349.2010.00716.x
- Mansour, S. & Tremblay, D. G. (2016). Workload, Generic and Work–Family Specific Social Supports and Job Stress. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(8): 1778-1804. doi/10.1108/IJCHM-11-2014-0607
- Mardanov, I. T., Heischmidt, K. & Henson, A. (2008). Leader-Member Exchange and Job Satisfaction Bond and Predicted Employee Turnover. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(2): 159-175. doi.org/10.1177/1548051808320985
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (2008). Early Predictors of Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3): 498– 512. doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498
- Mazıoğlu, V. (2020). Algılanan örgütsel desteğin işe gömülmüşlük üzerine etkisi: Kişi-iş uyumunun aracılık rolü, Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.
- McCormick, J., Ayres P.L. & Beechey, B. (2006). Teaching Self-Efficacy, Stress and Coping in a Major Curriculum Reform Applying Theory to Context. *Journal of Educational Administration*, 44(1): 53-70. doi/10.1108/09578230610642656
- Mert, Y.T. (2018). Hemşirelerin iş yaşamı kalitesi, iş stresi ve iş doyumu düzeylerinin belirlenmesi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Moola, S., Ehlers, V. J. & Hattingh, S. P. (2008). Critical Care Nurses' Perceptions of Stress and Stress- Related Situations in the Workplace. *Curationis*, 31(2): 74-83.

KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Moorhead, G. & Griffin, R.W (2001). Organizational Behavior, Managing People and Organizations, Sixth Edition. Houghton Mifflin Company, Boston, New York, 223-233.
- Muchinsky, P.M. (2008). Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology, Ninth Ed., Hypergraphic Press, Inc., Summerfield, North Carolina.
- Muneer, S., Iqbal, S. M., Khan, S. R. & Choi, S. L. (2014). An Incorporated Structure of Perceived Organizational Support, Knowledge-Sharing Behavior, Organizational Trust and Organizational Commitment: Strategic Knowledge Management Approach. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8(1): 42-57.
- Murray, H. A. (1938). Explorations in personality. New York: Oxford University Press.
- Murray, R. (2016). Human Capital and Employee Attitudes: An Investigation of the Antecedents of Job Satisfaction Through Organizational Support and Person-Organization Fit Theory. California State University, Fullerton.
- Mxenge, S. V., Dywili, M. & Bazana, S. (2014). Organisational Stress and Employees' Intention to Quit Amongst Administrative Personnel at the University of Fort Hare, Eastern Cape, South Africa. *International Journal of Research in Social Sciences*, 4(5): 13-29.
- Nayır, F. (2013). Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Kısa Form Geçerlik Güvenirlilik Çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(28): 89-106.
- Nayomi, W.V.P.N. (2016). Workplace Stres in Nursing: A Literature review. *Journal of Social Statistics*, 03(01): 47-53.
- Ng, C. & Sarris, A. (2009). Distinguishing Between the Effect of Perceived Organisational Support and Person–Organisation Fit on Work Outcomes. *The Australian and New Zealand Journal of Organisational Psychology*, 2: 1-9.
- Novotný, J. (2014). Personality of Manager and Managerial Skills. *Acta Oeconomica Universitatis Selye*, 3(2): 123–129.
- Nguyen, K., Nguyen, P., Do, T., Trinh, A. & Truong, V. (2020). Proactive Personality, Value Congruence, Perceived Organizational Support, and Problem Prevention Behavior: A Reciprocal Moderated Mediation Model. *Management Science Letters*, 10(16): 4045-4054.
- O'Neill, J. W. & Davis, K. (2011). Work Stress and Well-Being in the Hotel Industry. *International Journal of Hospitality Management*, 30(2): 385-390. doi.org/10.1016/j.ijhm.2010.07.007
- O'Connor, D. B., Thayer, J. F. & Vedhara, K. (2020). Stress and Health: A Review of Psychobiological Processes. *Annual Review of Psychology*, 72: 663-688. doi.org/10.1146

KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Oflaz, M. (2018). İş stresinin çalışan motivasyonu üzerine etkisi ve buna yönelik bir uygulama, Doktora Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ok, İ. (2006). İş stresinin ilköğretim okullarında okul yöneticileri üzerindeki etkisi, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Oshvandi, K., Zamanzadeh, V., Ahmadi, F., Fathi-Azar, E., Anthony, D. & Harris, T. (2008). Barriers to Nursing Job Motivation. *Research Journal of Biological Sciences*, 3(4): 426-434.
- Ostroff, C., Shin, Y. & Kinicki, A. J. (2005). Multiple Perspectives of Congruence: Relationships between Value Congruence and Employee Attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 26(6): 591–623. doi.org/10.1002/job.333
- Önder, G., Aybas, M. & Önder, E. (2014). Hemşirelerin Stres Seviyesine Etki Eden Faktörlerin Öncelik Sırasının Çok Kriterli Karar Verme Tekniği İle Belirlenmesi. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1 (1): 21-35.
- Ötken, A. (2015). Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik Sahiplenme Arasındaki İlişki ve Bu İlişkide Örgütsel Adaletin Rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(2): 113-140.
- Özakar, Ö.Ö. (2019). Algılanan örgütsel destek, psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler: Banka çalışanları üzerine bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özaltın, G. & Nehir, S. (2007). Ankara ilindeki hastanelerin yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin iş ortamındaki stres etkenleri ve kullandıkları başetme yöntemlerinin belirlenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(3): 60-68.
- Özcaner, B.(2003). Başarının Sırrı, İnsana Değer Vermekte. *İnsan Kaynakları Yönetim Dergisi*, 3: 49-50.
- Özçelik, K.(2011). Kişi örgüt uyumu ve etik iklimin hastaneye bağlılığa etkisi: Hemşireler üzerinde bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdamar, K. (2015). *Paket programları ile istatistiksel veri analizi* (1. Yenilenmiş 10. Baskı), Ankara: Nisan Kitabevi.
- Özdemir, A. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Algılanan Örgütsel Destek, Cinsiyet ve Kıdem Değişkenlerine Göre İncelenmesi. *TSA*, 14 (1): 237-250.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2): 113-130.
- Özgür, G., Gümüş, A. B. & Gürdağ, Ş. (2011). Hastanede Çalışan Hemşirelerde Ruhsal Belirtilerin İncelenmesi. *Düşünen Adam Psikiyatri Ve Nörolojik Bilimler Dergisi*, 24(4): 296-305.
- Özkan, Ö., Koçyiğit, Z. & Ünizile, Ş. E. N. (2013). Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Çalışma Koşulları. *Cumhuriyet Hemşirelik Dergisi*, 2(1): 15-25.

KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Özmutaf, N. M. (2006). Örgütlerde İnsan Kaynakları ve Stres: Ampirik Bir Yaklaşım. *E.Ü. Su Ürünleri Dergisi*, 23(1-2): 75–81.
- Özmutaf, N. M., Aktekin, E. & Ergani, B. (2018). Kadın Yöneticilerin Medeni Durumlarının İş Stresine Etkisi: İzmir İlinde Bir Araştırma. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32): 577-588.
- Öztürk, M. & Eryeşil, K. (2016). Lider-Üye Etkileşimi ve Örgütsel Destek Algılarının Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 19 (2): 123-141.
- Öztürk, N. Ş. & Akbulut, Y. (2011). Hemşirelerin İş Gücü Verimliliğini Etkileyen Örgütsel Faktörler Konusundaki Tutumlarının Belirlenmesi. *Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 10(1): 19-30.
- Pahlevan, Sharif, S., Ahadzadeh, A. S. & Sharif Nia, H. (2018). Mediating Role of Psychological Well-Being in the Relationship between Organizational Support and Nurses' Outcomes: A Cross-Sectional Study. *Journal of Advanced Nursing*, 74(4): 887-899. doi.org/10.1111/jan.13501
- Panaccio, A. & Vandenberghe, C. (2009). Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Psychological Well-Being: A Longitudinal Study. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2): 224-236. doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.002
- Park, J. H., Newman, A., Zhang, L., Wu, C. & Hooke, A. (2016). Mentoring Functions and Turnover Intention: The Mediating Role of Perceived Organizational Support. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(11): 1173-1191. doi.org/10.1080/09585192.2015.1062038
- Pathak, D. (2012). Role of Perceived Organizational Support on Stress-Satisfaction Relationship: An Empirical Study. *Asian Journal of Management Research*, 3 (1): 153-177.
- Patrick, A. & Laschinger, H. K. S. (2006). The Effect of Structural Empowerment and Perceived Organizational Support on Middle Level Nurse Managers' Role Satisfaction. *Journal of Nursing Management*, 14(1): 13-22. doi.org/10.1111/j.1365-2934.2005.00600.x
- Pattnaik, L., Mishra, S. & Tripathy, S. K. (2020). Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: Moderating Role of Person–Organization Fit. *Global Business Review*, 1-14.
- Pekel, A. (2020). Spor örgütlerinde iç girişimcilik ve müşteri yönlü davranışlar geliştirmede içsel pazarlama algısı ve algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü, Muğla Sıtkı Kocaman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Perryer C. J., Fins I. & Travaglione A. (2010). Predicting Turnover Intentions. *The Management Research Review*, (9)33: 911-923. /doi/10.1108/01409171011070323

KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Pisanti, R., Van Der Doef, M., Maes, S., Lazzari, D. & Bertini, M., 2011. Job Characteristics, Organizational Conditions, and Distress/Well-Being among Italian and Dutch Nurses: A Cross-National Comparison. *International Journal of Nurs Studies*, 48(7): 829-837. doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2010.12.006
- Piasentin, K. A. (2007) How do Employees Conceptualize Fit? Development of a Multidimensional Measure of Subjective Person - Organization Fit, University of Calgary a Thesis Submitted to the Faculty of Graduat eStudies in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Dosctor of Philosophy.
- Piasentin, K. A. & Chapman, D. S. (2007). Perceived Similarity and Complementarity as Predictors of Subjective Person-Organization Fit. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(2): 341-354. doi.org/10.1348/096317906X115453
- Polat, N. ve Kavuncubaşı, Ş. (2008). Hemşirelerde işe bağlı stres ve iş doyumu: Bir eğitim hastanesinde saha çalışması, Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Polatçı, S. & Cindiloğlu, M. (2013). Kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: Duygusal bağlılığın aracılık rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3): 299-318.
- Portney, L.G. ve Watkins, M.P. (1993). Foundations of clinical research. *Application to Practice*. 53-85. 505-527.
- Posner, B. Z., Kouzes, J. M. & Schmidt, W. H. (1985). Shared Values Make a Difference: an Empirical Test of Corporate Culture. *Human Resource Management*, 24(3): 293-309. doi.org/10.1002/hrm.3930240305
- Purjani, N. L. P. & Riana, I. G.(2019). The Implication of Person-Job Fit and Person-Organization Fit on Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 8(9):1625-1630.
- Qi, L., Liu, B., Wei, X. & Hu, Y. (2019). Impact of Inclusive Leadership on Employee Innovative Behavior: Perceived Organizational Support as a Mediator. *Plos One*, 14(2): E0212091. doi.org/10.1371/journal.pone.0212091
- Qureshi, M. I., Iftikhar, M., Abbas, S. G., Hassan, U., Khan, K. & Zaman, K. (2013). Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know. *World Applied Sciences Journal*, 23(6): 764-770.
- Ramli, A. H. (2019). Person-Organization Fit dalam Rantai Distribusi Pemasaran. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 12(1): 77-92.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4): 698-714.
- Richardson, H. A., Yang, J., Vandenberg, R. J., DeJoy, D. M. & Wilson, M. G. (2008). Perceived Organizational Support's Role in Stressor-Strain Relationships. *Journal of Managerial Psychology*, 23(7): 789-810. doi/10.1108/02683940810896349

KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Riketta, M. (2005). Organizational Identification: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2): 358-384. doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.005
- Ring, J.K. (2011). The Effect of Perceived Organizational Support and Safety Climate on Voluntary Turnover in the Transportation Industry. *International Journal of Business Research and Management*, 1(3): 156-168.
- Risman, K. L., Erickson, R. J. & Diefendorff, J. M. (2016). The Impact of Person-Organization Fit on Nurse Job Satisfaction and Patient Care Quality. *Applied Nursing Research*, 31: 121-125. doi.org/10.1016/j.apnr.2016.01.007
- Robaee, N., Atashzadeh-Shoorideh, F., Ashktorab, T., Baghestani, A. & Barkhordari-Sharifabad, M. (2018). Perceived Organizational Support and Moral Distress among Nurses. *BMC Nursing*, 17(1): 1-7.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (14.Baskı), Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Rodrigues, C., Fröhlich, W. R., Jabroski, A. G., Rigo, S. J., Rodrigues, A. & de Castro, E. K. (2020). Evaluating a New Approach to Data Fusion in Wearable Physiological Sensors for Stress Monitoring. In Brazilian Conference on Intelligent Systems, 12320: 544-557, Springer, Cham.
- Russell, G. & Lightman, S. (2019). The Human Stress Response. *Nature Reviews Endocrinology*, 15(9): 525-534.
- Sabuncuoğlu, Z. & Tüz, M. (2013). *Örgütsel Davranış* (5. Baskı), Bursa: Aktüel Yayınları.
- Saether, E. A. (2019). Motivational Antecedents to High-Tech R&D Employees' Innovative Work Behavior: Self-Determined Motivation, Person-Organization Fit, Organization Support of Creativity, and Pay Justice. *The Journal of High Technology Management Research*, 30(2): 1-12. doi.org/10.1016/j.hitech.2019.100350
- Sağnak, M. (2004). Value Congruence and Results in Organizations. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi/Educational Administration in Theory & Practice*, 37: 72-95.
- Salami, S. O. (2011). Job Stress and Burnout among Lecturers: Personality and Social Support as Moderators. *Asian Social Science*, 7(5): 110-121.
- Samat, L.(2020). Algılanan örgütsel destek ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi: bir uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzincan.
- Satiya, S. & Khan, W. (2013). Emotional Intelligence as Predictor of Occupational Stress among Working Professionals. *A Peer Reviewed Research Journal*, 79(15): 79-97.
- Savaş, A. C. & Erol, F. (2017). Eğitim Personellerinde İş Stresinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Depresyon Düzeylerinin Aracılık Etkisi. *Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi*, 1(2): 115-123.

KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Sawang, S. (2010). Moderation or Mediation? An Examination of the Role Perceived Managerial Support Has on Job Satisfaction and Psychological Strain. *Current Psychology*, 29(3): 247-256. doi:10.1007/s12144-010-9083-9
- Sayıldı, H. (2020). İş-aile çatışması ve iş stresinin işgören performansına etkisi üzerine bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi İşletme Fakültesi, Karabük.
- Schmidt, J.A., Chapman, D.S. & Jones, D.A. (2015). Does Emphasizing Different Types of Person–Environment Fit in Online Job Ads Influence Application Behavior and Applicant Quality? Evidence From a Field Experiment. *Journal of Business and Psychology*, 30(2): 267-282.
- Schneider, B. (1987). E= F (P, B): The Road to a Radical Approach to Person Environment Fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3): 353-361. doi.org/10.1016/0001-8791(87)90051-0
- Schriesheim, C. A., Castro, S. L. & Cogliser, C. C. (1999). Leader-Member Exchange (LMX) Research: A Comprehensive Review of Theory, Measurement and Data-Analytic Practices. *The Leadership Quarterly*, 10(1): 63-113. doi.org/10.1016/S1048-9843(99)80009-5
- Sekiguchi, T. (2004). Person-Organization Fit and Person-Job Fit in Employee Selection: A Review of the Literature. *Osaka Keidai Ronshu*, 54(6): 179-196.
- Selye, H. (1977). *Stress Without Distress*. *School Guidance Worker*, 32(5), 5-13.
- Sezgin, F. (2006). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Birey-Örgüt Değer Uyumuna İlişkin Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 12(4): 557–583.
- Shanock, L. R. & Eisenberger, R. (2006). When Supervisors Feel Supported: Relationships With Subordinates' Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(3): 689–695. doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.689
- Shelton, M. (2013). Impact of Perceived Organizational Support on Cyber Security Practitioners' Turnover Intentions (Doktora Tezi). Minneapolis: Walden University, Applied Management and Decision Sciences Faculty.
- Shore, L. M. & Wayne, S. J. (1993). Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment With Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 78(5): 774 – 780. doi.org/10.1037/0021-9010.78.5.774
- Sığırı, Ü. (2007). İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(29): 261-278.
- Siegall, M. & McDonald, D. (2004). Person-Organization Value Congruence, Burnout and Diversion of Resources. *Personnel Review*, 33(3): 291– 301. doi/10.1108/00483480410528832

KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I. & Peter, R. (2004). The Measurement of Effort–Reward Imbalance at Work: European Comparisons. *Social Science & Medicine*, 58(8): 1483-1499. doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00351-4
- Silbert, L.T. (2005). The Effect of Tangible Rewards on Perceived Organizational Support. Unpublished Master Thesis, Management Sciences, University of Waterloo, Canada.
- Silverthorne, C. (2004). The Impact of Organizational Culture and Person-Organization Fit On Organizational Commitment and Job Satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(7): 592–599. doi/10.1108/01437730410561477
- Simmons, B.L. & Nelson, D.L. (2001). Eustress at Work: The Relationship Between Hope and Health in Hospital Nurses. *Health Care Management Review*, 26(4): 7-18.
- Simonetti S.H. & Ferraz Bianchi, E.R. (2016). Stress of the Nurse That Works in Hospitalization Unit. *Journal Of Nursing*, 10: 4539-4546.
- Sipahi, G. A. & Kesen, M. (2016). Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılığın Birey Örgüt Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. *Eurasian Academy of Sciences Eurasian Business & Economics Journal*, 2: 340-352.
- Sodeify, R., Vanaki, Z. & Mohammadi, E. (2013). Nurses' Experiences of Perceived Support and Their Contributing Factors: A Qualitative Content Analysis. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 18(3): 191.
- Soybakıcı, B.(2019). İşletmelerde örgütsel sessizlik ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişki: Otel çalışanları üzerine bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Soysal, A. (2009). İş Yaşamında Stres. *Çimento İşveren Dergisi*, 3(23): 17-37.
- Soysal, A. (2009). Farklı Sektörlerde Çalışan İşgörenlerde Örgütsel Stres Kaynakları: Kahramanmaraş ve Gaziantep'te Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2): 333-359.
- Sökmen, A. (2005). Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Stres Nedenlerinin Belirlenmesinde Cinsiyet Faktörü: Adana'da Ampirik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(2): 1-17.
- Sökmen, A. & Şimşek, T. (2016). Örgütsel Bağlılık, Örgütle Özdeşleşme, Stres ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3): 606-620.
- Sparks, K., Faragher, B. & Cooper, C. L. (2001). Well-Being and Occupational Health in the 21st Century Workplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(4): 489-509. doi.org/10.1348/096317901167497

KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Stamper, C. L. & Johlke, M. C. (2003). The Impact of Perceived Organizational Support on the Relationship between Boundary Spanner Role Stress and Work Outcomes. *Journal of Management*, 29(4): 569-588.doi.org/10.1016/S0149-2063_03_00025-4
- Su, R., Murdock, C. D. & Rounds, J. (2015). *Person-environment fit*. In Hartung, P. J., Savickas, M. L., Walsh, W. B. (Eds.), *APA handbook of career interventions*. Washington, DC. American Psychological Association, 1: 81-98.
- Suwanti, S., Udin, U. & Widodo, W. (2018). Person-Organization Fit, Person-Job Fit and Innovative Work Behavior: The Role of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Economics & Business Administration*, 6(3): 146-159.
- Şahin, E. & Reyhan, S. (2017). Gençlik hizmetleri ve il spor müdürlüğünde çalışan antrenörlerde algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1): 23-34.
- Şalk, K.Y. (2016). Hemşirelerin iş doyumu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkide algılanan örgütsel stresin aracılık rolü: Muğla il merkezinde bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Şensoy, Ç.(2019). İş Stresi ve performans ilişkisi: Özel bir hastanenin çalışanları üzerine araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tahiroğlu, F. (2003). *Düşünceден Sonuca İnsan Kaynakları*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Tanşu, M. (2009). Örgütsel stres kaynakları ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi ve sağlık sektöründe bir uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tangi, E.M.(2019). Hemşirelerin örgütsel güven düzeyinin örgütsel çekicilik ve algılanan örgütsel destek ile ilişkisinin değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Taş, A. & Özkara, Z. U. (2020). İş Stresinin Algılanan Yönetici Desteği İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Üstlendiği Rol. *Uluslararası Toplum Araştırma Dergisi*, 15(21): 477-504.
- Taşçı, İ.(2019). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde iş stresi ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Taştan, S., İşçi, E. & Arslan B. (2014). Örgütsel Destek Algısının İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi: İstanbul Özel Hastanelerinde Bir Çalışma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19: 121-138.

KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Teğin, B. R. (2019). The Mediating Effect of Work-Related Stress on the Relationship between Workload and Employee Burnout: The Moderating Role of Perceived Organizational Justice, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tekingündüz, S., Mehmet, T. O. P. & Seçkin, M. (2015). İş Tatmini, Performans, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Hastane Örneği. *Verimlilik Dergisi*, (4): 39-64.
- Teo, S., Pick, D., Xerri, M. & Newton, C.J. (2014). Public Sector Change, Person-Organization Fit and Work Attitudes: A Mediation Model. In Annual Meeting of the Academy of Management, Philadelphia, United States.
- Terzi, B. & Polat, Ş. (2020). Hemşirelerin Algıladıkları Destek Düzeyleri ve Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(1): 59-67.
- Tetik, F. (2014). Çalışma yaşamında iş stresinin verimlilik üzerine etkileri: Isparta süleyman demirel üniversitesi araştırma ve uygulama hastanesinde çalışan hemşireler üzerine bir uygulama, Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Thevanes, N. & Saranraj, Y. (2018). The Impact of Perceived Organizational Support on Job Satisfaction of Academic Staff. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 2(6): 1-8. doi.org/10.9734/AJEBA/2018/39809
- Ting, N. & Ling, Z. (2013). Relations Between Work Value, Work Stress and Employee Performance: Moderating Effect of Perceived Organizational Support. In 2013 International Conference on Management Science and Engineering 20th Annual Conference Proceedings, 1320-1324.
- Tokgöz, N. (2011). Örgütsel Sinisizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(2): 363-387.
- Tong, J., Wang, L. & Peng, K. (2015). From Person-Environment Misfit to Job Burnout: Theoretical Extensions. *Journal of Managerial Psychology*, 30(2): 169– 182. doi/10.1108/JMP-12-2012-0404
- Torun, N. & Tekin, P. Ş. (2014). Ankara İlinde Çalışan Sağlık Kurumları Yöneticilerinin İş Stresi ve Kişilik Özellikleri Açısından Değerlendirilmesi. *Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 13(1): 45-56.
- Troup, C. & Dewe, P. (2002). Exploring the Nature of Control and Its Role in the Appraisal of Workplace Stress. *Work & Stress*, 16(4): 335-355. doi.org/10.1080/0267837021000056913
- Tuna, R. & Baykal, Ü. (2013). Onkoloji Hemşirelerinde İş Stresi ve Etkileyen Faktörler. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 21(2): 92-100.
- Turhan, M., Erol, Y. C., Demirkol, M. & Özdemir, T. Y. (2018). Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve İş Stresi Arasındaki İlişki. *Turkish Studies*, 13(27).

KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Turunç, Ö. & Erkuş, A. (2010). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(19): 415-440.
- Turunç, Ö. & Çelik, M. (2010). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1): 209-232.
- Turunç, Ö. & Turgut, H. (2017). *Yönetim ve Strateji: 101 Teori ve Yaklaşım*, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Turunç, Ö. & Umut, A. V. C. I. (2015). Algılanan Örgütsel Destek ve Lider-Üye Etkileşiminin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: İş Stresinin Aracılık Rolü. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 12(1): 43-63.
- Turunç, Ö. & Çelik, M. (2012). İş Tatmini-Kişî-Örgüt Uyumu ve Amire Güven Kişî-örgüt Uyumu İlişkisinde Dağıtım Adaletinin Düzenleyici Rolü. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(2): 57-78.
- Turunç, Ö., Türköz, T., Akkoç, İ. & Çalışkan, A. (2013). How Do Innovative and Entrepreneurial Behaviours Affect The Job Performance?: The Moderating Role of Person-Organisation Fit. *International Journal Business Innovation and Research*, 7(5): 590- 618.
- Tutar, H. (2004). *Kriz ve Stres Yönetimi*, Ankara: Seçkin Yayınları.
- Uchenna, O. C. & Tolulope, A. (2013). Perceived Organizational Support and Some Demographic Variables Predicting Organizational Commitment of Non-Teaching Employees in a State-Owned Nigerian University. *Ife Psychologia*, 21(1): 182-193.
- Ulukapı, H. & Bedük, A. (2014). Örgütsel Adaletin İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Etkisi: Konya’da Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(31): 771-778.
- Ulutaş, M. (2010). Birey örgüt uyumu kuramı ve Dalaman havalimanı çalışanları üzerine bir alan araştırması, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Ulutaş, M., Kalkan, A. & Bozkurt, Ö. Ç. (2015). Birey-Örgüt Uyumunun İş Doyumu ve Örgüte Bağlılık Üzerine Etkisi. *İşGüç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(1): 141-160.
- Ulutaş, M., Kalkan, A. & Bozkurt, Ö. Ç. (2008). The Effect Of Person-Organization Fit On Job Stress and Conflict: An Application on Employees of Businesses İn Dalaman International Airport. *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 3(1): 281-291.
- Uzun, Ö. & Yiğit, E. (2011). Örgütsel Stres ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Orta Kademe Otel Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İibf Dergisi*, 6(1): 181-213.

KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Ülker, N. (2016). Hastanede Çalışanların Stres ve Yönetimi. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2): 28-37.
- Üren S. & Çorbacıoğlu S. (2012). Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İmalat Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir İşletme Örneği. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1): 1-24.
- Vagg, P.R. & Spielberger C.D. (1998). Occupational Stress: Measuring Job Pressure and Organizational Support in the Workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4): 294-305.
- Valizadeh, I.L., Farnam, A., Zamanzadeh, V. & Bafandehzende, M. (2012). Sources of Stress for Nurses in Neonatal Intensive Care Units of East Azerbaijan Province. *Journal of Caring Sciences*, 1(4): 245-254. doi:10.56.81/jcs.2012.34
- Van Vianen, A. E., Shen, C. T. & Chuang, A. (2011). Person-Organization and Person-Supervisor Fits: Employee Commitments in a Chinese Context. *Journal of Organizational Behavior*, 32(6): 906-926. doi.org/10.1002/job.72
- Vancouver, J.B. & Schmitt, N. W. (1991). An Exploratory Examination of Person-Organization Fit: Organizational Goal Congruence. *Personnel Psychology*, 44 (2): 333-352. doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00962.x
- Vasse, R. M., Nijhuis, F. J.N. & Kok, G.(1998). Associations Between Work Stress, Alcohol Consumption and Sickness Absence. *Addiction*, 93(2): 231-241. doi.org/10.1046/j.1360-0443.1998.9322317.x
- Verquer, M. L., Beehr, T. A. & Wagner, S. H. (2003). A Meta-Analysis of Person-Organization Fit and Work Attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3): 473-489. doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00036-2
- Vigoda-Gadot, E. R. A. N. & Meiri, S. (2008). New Public Management Values and Person-Organization Fit: A Socio-Psychological Approach and Empirical Examination among Public Sector Personnel. *Public Administration*, 86(1): 111-131. doi.org/10.1111/j.1467-9299.2007.00703.x
- Vilela, B. B., Gonzales, J. A. V. & Ferrin, P. F. (2008). Person-Organization Fit, OCB and Performance Appraisal: Evidence from Matched Supervisor-Salesperson Data Set in a Spanish Context. *Industrial Marketing Management*, 37(8): 1005-1019. doi.org/10.1016/j.indmarman.2007.11.004
- Voydanoff, P. (2005). Consequences of Boundary-Spanning Demands and Resources for Work-To-Family Conflict and Perceived Stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4): 491. doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.491
- Wang, H., Ma, B., Liu, X. & Liu, S. (2014). Job Security and Work Outcomes in China: Perceived Organizational Support as Mediator. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42(7): 1069-1076. doi.org/10.2224/sbp.2014.42.7.1069

KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Wang, M. L. & Chang, S. C. (2016). The Impact of Job Involvement on Emotional Labor to Customer Oriented Behavior: An Empirical Study of Hospital Nurses. *Journal of Nursing Research*, 24(2): 153- 162. doi: 10.1097/jnr.0000000000000114
- Wang, M. O., Zhan, Y., Mccune, E. & Truxillo, D. (2011). Understanding Newcomers'adaptability and Work-Related Outcomes: Testing the Mediating Roles of Perceived P-E Fit Variables. *Personnel Psychology*, 64(1): 163-189. doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01205.x
- Wang, X., Liu, L., Zou, F., Hao, J. & Wu, H. (2017). Associations of Occupational Stressors, Perceived Organizational Support, and Psychological Capital With Work Engagement among Chinese Female Nurses. *Biomed Research International*, 2017: 1-12. doi.org/10.1155/2017/5284628
- Warr, P. & Inceoglu, I. (2012). Job Engagement, Job Satisfaction, and Contrasting Associations With Person-Job Fit. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2): 129-138. doi.org/10.1037/a0026859
- Waszkowska, M., Jacukowicz, A., Drabek, M. & Merecz-Kot, D. (2017). Effort-Reward Balance as a Mediator of the Relationship Between Supplementary Person-Organization Fit and Perceived Stress among Middle-Level Managers. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 30(2): 305 – 312. doi.org/10.13075/ijomeh.1896.00874
- Wayne, Sandy J., Shore, Lynn M. & Liden, R.C. (1997). Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1): 82-111. doi.org/10.5465/257021
- Wegge, J., Van Dick, R., Fisher, G. K., Wecking, C. & Moltzen, K. (2006). Work Motivation, Organisational Identification and Well-Being in Call Centre Work. *Work & Stress*, 20(1): 60-83. doi.org/10.1080/02678370600655553
- Wen, J., Huang, S. S. & Hou, P. (2019). Emotional Intelligence, Emotional Labor, Perceived Organizational Support, and Job Satisfaction: A Moderated Mediation Model. *International Journal of Hospitality Management*, 81: 120-130. doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.01.009
- Westerman, J. W. & Vanka, S. (2005). A Cross-Cultural Empirical Analysis of Person-Organization Fit Measures as Predictors of Student Performance in Business Education: Comparing Students in the United States and India. *Academy of Management Learning & Education*, 4(4): 409-420. doi.org/10.5465/amle.2005.19086783
- Wilkerson, B. (2003). Stress, Work and Mental Health: A Global Perspective. *Acta Neuropsychiatrica*, 15(1): 44-53. doi.org/10.1034/j.1601-5215.2003.00017.x
- Wingreen, S. C. & Blanton, J. E. (2007). A Social Cognitive Interpretation of Person-Organization Fitting: The Maintenance and Development of Professional Technical Competency. *Human Resource Management*, 46(4): 631-650. doi.org/10.1002/hrm.20185

KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Winkler, I. (2010). Leader–Member Exchange Theory. In *Contemporary Leadership Theories Physica-Verlag HD*: 47-53.
- Wnuk, M. (2017). Organizational Conditioning of Job Satisfaction. A Model of Job Satisfaction. *Contemporary Economics*, 11(1): 31-44.
- Wu, C. C. & Liu, N. T. (2014). Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Serviceoriented Organizational Citizenship Behaviors. *International Journal of Business and Information*, 9(1): 61-88.
- Yahyagil, M. Y. (2005). Birey ve Organizasyon Uyumu ve Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 6(24): 137-149.
- Yaşar, A. B. (2014). Yoğun bakım hemşirelerinde iş stresinin çalışan performansına etkileri (Bir Kamu Hastanesi Uygulaması), Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yavan, Ö. & Pekkaya, M. (2017). Mesleki Streste Etkili Ana Faktörlerin Önem Derecelerinin Belirlenmesi: Bir Üniversitede Uygulama. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(5): 962-974.
- Yen, W. S. & Ok, C. (2011). Effects of Person-Job Fit and Person-Organization Fit on Work Attitudes and Organizational Citizenship Behaviors of Foodservice Employees in the Continuing Care Retirement Communities, In 16th Annual Graduate Student Research Conference in Hospitality and Tourism Houston, TX.
- Yeniçeri, Ö., Demirel, Y. & Seçkin, Z. (2009). Örgütsel Adalet İle Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki: İmalat Sanayi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2009(1): 83-99.
- Yenihan, B., Mert, Ö. N. E. R. & Çiftiyıldız, K. (2014). İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Otomotiv İşletmesinde Bir Araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(1): 38-49.
- Yerkes, R. M., & Dodson, J. D. (1908). The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation. *Punishment: Issues and experiments*, 27-41.
- Yıldırım, A. (2013). *Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi*.(Ed.), *Hastane Yönetimi* içinde. İstanbul: Nobel Yayınevi.
- Yıldırım, Y.(2010). Beden eğitimi ve spor yüksekokullarındaki görevli akademisyen personelin örgütsel stres ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi, Doktora Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Yıldız, M L. (2006). Algılanan Kişi-Örgüt Uyumu, Tanınırlık, İmaj, Örgütsel Çekicilik ve İşe Başvurma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modellemesi İle İncelenmesi. *Journal of Selection and Assessment*, 14(2): 156-166.

KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Yılmaz, A. (2016). Algılanan örgütsel destek ortamında iş stresi ve iş yaşam kalitesinin iş performansı üzerine etkisinin araştırılması: İstanbul'da bulunan beş yıldızlı otellerde çalışan aşçılar üzerine bir araştırma, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, A. ve Ekici, S. (2006). Örgütsel Yaşamda Kamu Çalışanlarının Örgütsel Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 11(1), 31-58.
- Yılmaz, H. & Görmüş, A. Ş. (2012). Stratejik Girişimciliğin, Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Öğrenme Üzerine Etkilerinin Araştırılması: Tekstil Sektöründe Ampirik Bir Çalışma. *Yaşar Üniversitesi Dergisi*, 26 (7): 4483-4504.
- Yılmaz, T. A. (2016). Hemşirelerde algılanan örgütsel desteğin iş doyumu düzeylerine etkisi, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, T. A., Kök Eren, H. & Yıldırım, A. (2019). Hemşirelerde Yöneticiye Güvenin Kişi-Örgüt Uyumuna Etkisi. *Afyon Kocatepe University Journal Of Social Sciences*, 21(4): 1205-1215.
- Yılmaz, A., Çelik, A. & Ulukapı, H. (2015). Çalışanların Tinsel Değerlere İlişkin Algılarının İş Stresi Üzerindeki Etkisinde Birey-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü: Selçuk Üniversitesi Örneği. 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 14-16 Mayıs 2015, Muğla.
- Yıluzar, H. (2016). Kişi-örgüt uyumu ile işe adanmışlık ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Sağlık sektöründe bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Yirci, R.(2014). Devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık düzeyleri ile yükseköğretimde özelleştirmeye ilişkin görüşlerinin karşılaştırılması, Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Yoshimura, K. E. (2003). Employee Traits, Perceived Organizational Support, Supervisory Communication, Affective Commitment, and Intent to Leave: Group Differences (Master's thesis), Retrieved from repository.lib.ncsu.edu.
- Yücel, İ. & Çetinkaya, B. (2016). Birey-Örgüt Uyumuna İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Cinsiyetin Rolü: Kayseri Örneği. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(3): 17-30.
- Zagenczyk, T. J. (2001). A Social Influence Analysis of Perceived Organizational Support (Dissertation of Doctor of Philosophy), The Katz Graduate School of Business, University of Pittsburgh.
- Zan, S. Y. & Altuntaş, S. (2019). The Effect of Nurses' Perceptions of Organizational Support on Organizational Cynicism. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 12(2): 100-106.

KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Zheng, J. & Wu, G. (2018). Work-Family Conflict, Perceived Organizational Support and Professional Commitment: A Mediation Mechanism for Chinese Project Professionals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(2): 344, 1-23. doi.org/10.3390/ijerph15020344
- Zorlu, Ö. Ü. Ö. & Şaziye, B. A. L. (2019). Otel İşletmelerinde Algılanan Örgütsel Destek ve Örgüte Uyumun Algılanan Hizmet Performansına Etkisi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(88): 122-139.



